

武汉农尚环境股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为完善武汉农尚环境股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理体系，建立权责利对等、激励与约束并重、短期业绩与长期发展相结合的薪酬考核机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性与创造性，促进公司提升治理水平、实现战略目标与可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（含非独立董事、独立董事）、高级管理人员（总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员）的薪酬确定、考核、发放、调整、止付及追索等管理事项。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵循以下基本原则：

1. 战略导向原则：薪酬体系服务于公司发展战略，兼顾短期经营业绩与长期发展目标，推动短期激励与中长期激励相结合，引导董事和高级管理人员关注公司可持续发展。

2. 绩效挂钩原则：薪酬发放与公司整体经营业绩、个人履职情况及绩效考核结果紧密挂钩，绩效薪酬占比不低于法定比例，考核结果决定薪酬兑现金额，实现激励与风险约束的平衡。

3. 市场适配与公平原则：薪酬水平与公司规模、业绩相适应，参考同行业、同地区上市公司薪酬水平合理确定，体现内部公平与外部竞争性。

4. 权责利统一原则：薪酬体现岗位价值、承担的责任风险与实际贡献大小，关键管理岗位薪酬向核心能力、突出贡献倾斜。

5. 合规透明原则：薪酬政策、方案、考核标准及执行结果符合法律法规和监管

要求，按规定履行审议程序并充分披露。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬管理实行股东会、董事会、董事会薪酬与考核委员会三级决策与监督机制，人事行政部、财务部、董事会秘书办公室作为执行部门负责具体执行。

第五条 股东会职责

1. 审议批准公司董事和高级管理人员薪酬管理制度及其修订方案；
2. 审议批准独立董事津贴标准、未在公司任职的非独立董事（外部董事）的董事津贴标准（如有）；
3. 审议批准涉及董事和高级管理人员的中长期激励计划（如股权激励、员工持股计划）；
4. 听取董事会对董事和高级管理人员薪酬政策、考核结果及薪酬发放情况的报告，并进行监督。

第六条 董事会职责

1. 审议批准高级管理人员薪酬的具体方案；
2. 审议批准薪酬与考核委员会提交的董事和高级管理人员年度绩效考核结果及薪酬兑现方案；
3. 向股东会报告董事和高级管理人员薪酬情况；
4. 监督薪酬与考核委员会的工作。对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应在董事会决议中说明具体理由。

第七条 薪酬与考核委员会职责

1. 负责研究、拟定和修订公司董事和高级管理人员的薪酬管理制度、绩效考核办法以及股权激励等中长期激励计划草案，并按规定提交董事会或股东会审议批准。
2. 负责组织对董事和高级管理人员进行年度及任期绩效考核，审定考核结果；并据此研究拟定其薪酬分配方案。同时，负责监督公司薪酬与考核制度的执行情况，对违反规定或造成损失的情形，研究并提出薪酬的止付、扣减及追索方案。
3. 在履行职责过程中，有权委托独立的第三方专业机构协助开展绩效评价或提

供专业咨询，相关合理费用由公司承担。并履行董事会授予的其他相关职责。

4. 薪酬与考核委员会对董事个人进行绩效评价或讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第八条 执行部门职责

1. 人事行政部：负责考核数据收集、绩效合同签订、考核流程组织，整理考核资料并归档，开展薪酬市场调研、提供相关数据，为薪酬与考核委员会提供日常行政支持；

2. 财务部：负责薪酬核算、发放，代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金个人承担部分，提供经审计的财务数据作为绩效考核依据，配合开展薪酬追索的财务操作；

3. 董事会秘书办公室：负责薪酬制度、考核结果、薪酬发放情况、薪酬调整及追索等重大事项的信息披露，配合薪酬与考核委员会完成与监管机构的沟通对接。

第三章 薪酬结构与标准

第九条 公司董事和高级管理人员薪酬根据岗位类型差异化设置，分为独立董事薪酬、非独立董事薪酬、高级管理人员薪酬三类；非独立董事不单独设置任何形式的董事津贴，高级管理人员及在公司担任经营管理或行政职务的非独立董事薪酬由固定薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成，固定薪酬按月发放，绩效薪酬按考核周期兑现，中长期激励按约定条件实施。

第十条 独立董事薪酬

1. 独立董事实行固定津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不享受除津贴外的其他薪酬、福利、社会保险及住房公积金待遇；

2. 独立董事津贴标准（税前）由薪酬与考核委员会结合同行业水平、履职责任拟定，报董事会审议后提交股东会审批，津贴按年度发放；

3. 独立董事履行职务所需的合理费用，包括出席董事会、股东会的差旅费、会务费等，由公司实报实销、单独列支，不计入津贴总额，由公司承担。

第十一条 非独立董事薪酬

非独立董事不单独设置董事津贴，薪酬完全与实际任职情况挂钩，无任何额外

董事相关薪酬，具体按以下情形执行：

1. 在公司担任董事长、总经理、副总经理等高级管理职务或其他行政职务的非独立董事，按照其所任行政或管理岗位的薪酬结构及标准统一领取薪酬，薪酬核算、考核、发放均与岗位职级一致，不因董事身份增加任何薪酬；

2. 不在公司担任任何行政、管理及其他岗位职务的非独立董事，公司不向其发放任何形式的薪酬、津贴、补贴及其他福利，其履行董事职责所需的合理费用（差旅费、会务费等）由公司实报实销，单独列支。

第十二条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成。

1. 基本薪酬：是年度基本收入，根据岗位职责、市场薪酬水平等因素确定，按月发放。

2. 绩效薪酬：与公司年度经营业绩、个人绩效考核结果挂钩。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于 50%。绩效薪酬的具体发放办法和支付时间根据考核结果确定。

3. 中长期激励：是公司为激励高级管理人员关注公司长期价值而设置的激励工具，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划等。具体方案根据相关法律法规及监管要求另行制定，履行相应审议程序后实施。

第十三条 高级管理人员绩效薪酬的确定和支付应以经审计的财务数据及客观的绩效评价结果为主要依据，并结合公司年度经营目标、盈利状况、个人履职情况综合确定，在年度报告正式披露并经委员会依据审计报告完成最终绩效评价后支付。

第四章 绩效考核

第十四条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，在制定考核标准时应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十五条 高级管理人员的年度绩效考核期限为每年 1 月 1 日至 12 月 31 日。薪酬与考核委员会应在每个会计年度结束后，组织对高级管理人员上一年度的绩效完成情况进行考核。

第十六条 公司人事行政部、财务部等相关部门应配合薪酬与考核委员会提供考核所需数据与资料。

第十七条 董事绩效考核结果由股东会审议确认；高级管理人员考核结果由董事会审议批准，并向股东会说明，并予以充分披露。公司董事会、股东会审议公司董事和高级管理人员考核结果等相关议案时，有关联关系的董事、股东应回避表决。

第五章 薪酬发放

第十八条 董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税及社会保险、住房公积金等个人承担部分后发放。

第十九条 具体发放方式

1. 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的固定薪酬按月发放，发放时间为公司发薪日；

2. 绩效薪酬根据年度考核结果兑现，公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告正式披露并经薪酬与考核委员会依据审计报告完成最终绩效评价后支付；

3. 中长期激励收入按专项激励方案约定的时间、条件发放、解锁或行权。

第二十条 离任薪酬结算

董事、高级管理人员离任时，按是否在公司任职实行差异化薪酬结算，具体如下：

1. 在公司任职的非独立董事、高级管理人员：因任期届满、换届、改选、辞职、解聘、岗位调整等原因离任的，各类薪酬按其实际任职期限及考核结果分段核算、发放；

2. 主动辞职且未完成工作交接、擅自离职的，公司有权扣减其薪酬、专项奖励及中长期激励收益；

3. 因违法违规、严重损害公司利益被解除职务的，取消其所有未发放的薪酬、奖励及激励收益，同时按本制度第六章规定追索已发放的相关薪酬；

4. 不在公司任职的非独立董事离任时无薪酬结算，仅结清其履职期间未报销的合理费用。

第六章 薪酬止付、扣减与追索

第二十一条 本条款为强制性条款，不因被考核人离职而失效。当董事、高级管理人员出现下列情形之一时，公司有权根据情节轻重，对其已发放或未发放的薪酬、津贴及激励收益进行追索、扣减、暂停支付或取消：

1. 财务信息不实：因会计差错更正、财务报告舞弊等，导致已披露的财务信息不实，致使原绩效考核条件发生变化的；

2. 重大失职与不当行为：在履职期间，因违反法律法规、公司章程或重大失职、渎职、决策失误，给公司造成重大经济损失或严重负面影响的；或存在利用职权谋取私利、泄露商业秘密、进行内幕交易等严重损害公司利益行为的；

3. 考核信息虚假：在绩效考核、薪酬评定过程中提供虚假数据、隐瞒重要情况，导致考核结果或薪酬发放严重不实的；

4. 受到内部及监管处分：因个人行为不当，受到公司内部重大纪律处分，或被证券监管机构采取公开谴责、认定为不适当人选、行政处罚等重大监管措施或处罚的；

5. 薪酬与考核委员会认定的其他情形：发生其他违反忠实、勤勉义务，或对公司利益、声誉造成重大损害，薪酬与考核委员会认为应当追索或扣减薪酬的情形。

第二十二条 扣减与追索程序

1. 由薪酬与考核委员会组织人事行政部、财务部、董事会秘书办公室开展调查，收集相关证据，形成正式调查报告，明确违规事实、情节轻重及责任认定。

2. 根据调查结果及情节轻重，拟定止付、扣减、追索方案，明确对应措施、金额、比例、方式的具体方案，提交董事会审议批准后，由财务部执行扣减、追索操作，被追索人拒不配合的，公司可通过法律途径解决。

3. 薪酬追索、津贴扣减的原因、金额、执行结果按规定及时发布临时公告予以披露。

第七章 薪酬调整

第二十三条 公司的薪酬体系旨在服务发展战略，并保持市场竞争力和内部公平性。薪酬标准的调整遵循市场化、合理化、动态化原则，将根据外部环境变化与公司经营状况适时进行，但调整频率不超过每年一次，以避免频繁变动影响稳定性。

第二十四条 公司的薪酬体系应保持一定的市场竞争力和内部公平性。薪酬水平可定期根据以下因素进行评估与调整：同行业、同地区可比公司的薪酬水平及变动趋势；国家宏观经济状况与通货膨胀水平；公司经营业绩、盈利能力及财务状况的变化；公司组织结构与发展战略的调整；以及相关法律法规与监管政策的变化。

第二十五条 薪酬调整方案由绩效与考核委员会在调研分析基础上拟定，按照本制度规定的程序提交董事会、股东会审议批准后执行。

第八章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规定、深交所规则或者公司章程的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、中国证监会规定、深交所规则或者公司章程相抵触时，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规定、深交所规则或者公司章程的规定执行。

第二十七条 有下列情形之一的，应当修改本制度：

（一）有关法律、行政法规，中国证监会规定以及深交所规则、公司章程修改后，本制度有关条款与之相抵触的；

（二）公司的情况发生变化，与本制度记载的事项不一致的；

（三）董事会决定修改。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议通过之日起生效实施，原相关制度同时废止。

武汉农尚环境股份有限公司董事会

二〇二六年四月