

# 成都市兴蓉环境股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬与绩效管理制度

(经2026年5月19日公司2025年年度股东会审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都市兴蓉环境股份有限公司(以下简称:公司)董事、高级管理人员的薪酬管理工作,建立科学有效的激励与约束机制,充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等有关法律法规,结合公司实际情况,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于本公司董事及高级管理人员,具体包括以下人员:

**董事:**指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员,由内部董事、外部董事、独立董事构成。

(一) **内部董事:**指与公司存在劳动关系或实际在公司担任除董事外其他经营管理职务的非独立董事。

(二) **外部董事:**指不在公司担任除董事外其他职务的非独立董事。

(三) **独立董事:**指符合《上市公司独立董事管理办法》规定条件,独立履行职责的董事。

**高级管理人员:**指《公司章程》规定的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、首席合规官以及其他由《公司章程》认定的高级管理人员。

**第三条** 薪酬确定遵循以下原则:

（一）市场导向原则：体现收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部可类比薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则：体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

## 第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

**第四条** 公司董事、高级管理人员工资总额纳入预算管理。其薪酬考核以公司经济效益为核心，依据公司年度经营计划及高管人员分管工作目标实施综合考核，并根据考核结果确定年度薪酬分配。同时，结合公司经营状况、同行业薪酬增幅、社会通胀水平及公司组织结构调整等因素，对薪酬水平适时予以优化调整。

**第五条** 公司董事会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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、深圳证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

**第六条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案或计划，须报经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施；在董事会或者

薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案或计划须报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

### 第三章 薪酬管理

**第七条** 公司董事和高级管理人员薪酬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。

**第八条** 公司独立董事领取独立董事津贴。独立董事津贴由股东会审议通过后执行，按月发放，除此之外不再另行发放薪酬。

**第九条** 公司外部董事不在公司领取薪酬。

**第十条** 在公司担任其他职务的内部董事，按其实际所任职务领取薪酬，不再领取董事薪酬。未在公司担任其他职务的内部董事，其薪酬标准与方案由公司股东会批准。

**第十一条** 公司内部董事和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等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：主要依据职责范围、岗位价值、个人能力及市场薪酬水平等因素确定。

（二）绩效薪酬：主要依据公司经济效益及高级管理人员经营目标完成情况确定。

（三）中长期激励收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。董事、高级管理人员一

定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前收入，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十四条** 高级管理人员在一个自然年度内发生岗位变更的，按任职时段发放当年基本年薪和绩效年薪。

#### **第四章 绩效考核**

**第十五条** 董事会根据公司战略发展规划及当期实际经营情况确定下一年度经营目标。薪酬与考核委员会根据董事会确定的年度经营目标，制定高级管理人员的年度经营指标。公司根据年度经营指标拟订年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审核。

**第十六条** 高级管理人员签订的目标责任书将作为其年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员工作计划和目标。

**第十七条** 高级管理人员年度任期考核结果与其聘任或解聘挂钩，薪酬与考核委员会可根据被考核者的绩效考核结果，提请董事会聘任或解聘其高级管理职务。

**第十八条** 高级管理人员如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对薪酬与考核委员会的处理结果有异议，可向董事会提出申诉。

#### **第五章 约束机制及薪酬的止付追索**

**第十九条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，

应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第二十一条** 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和激励收入的追索扣回程序。

**第二十二条** 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，按公司违规经营投资责任追究相关规定处置。

## **第六章 附则**

**第二十三条** 本制度未尽事宜，或者与有关法律法规、《公司章程》等规定相抵触的，应当依照有关规定执行。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，原《高级管理人员薪酬与绩效管理办法》同时废止。

成都市兴蓉环境股份有限公司

董事会

2026年5月19日