

成都市兴蓉环境股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效管理办法

(经 2016 年 8 月 25 日公司第七届董事会第三十八次会议审议通过)

第一章 总 则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，增强公司核心竞争力，促进经济效益的快速增长，确保公司经营目标的实现，特制定本办法。

第二条 本办法适用的高级管理人员包括董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

(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：体现薪酬发展与考核奖惩及激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是实施高级管理人员薪酬和绩

效考核的管理机构，其主要职责权限包括以下内容：

（一）根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性并参照其它可类比的上市公司相关岗位的薪酬水平，制订薪酬方案；

（二）薪酬方案主要包括绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

（三）审查高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

（四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（五）公司董事会授予的其他职权。

第五条 董事会有权否决损害股东利益的薪酬方案。

第六条 薪酬与考核委员会提出的公司高级管理人员的薪酬方案，须报经董事会审批后方可实施。

第三章 薪酬管理

第七条 高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和特殊奖励三部分组成。除总经理以外的公司其他高级管理人员的年薪以公司总经理年薪为标准，由薪酬与考核委员会在 0.5-0.9 之间确定分配系数。

第八条 基本年薪标准主要依据职责范围、岗位价值、个人能力及市场薪酬水平等因素确定。

第九条 绩效年薪标准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。

第十条 特殊奖励是薪酬与考核委员会对高级管理人员出色完成经营目标予以的短期及长期奖励。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳各项税款。

第十二条 高级管理人员兼任其他职务的，按照就高的原则确定薪酬标准，不能兼职取酬。

第十三条 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。

第十四条 高级管理人员调离本公司，延期支付的绩效年薪经离任考核后一次性支付。

第十五条 高级管理人员因过失被公司解雇，按任职时段计算当年基本年薪，未兑现的绩效年薪全额扣除。

第十六条 高级管理人员应真实、准确、完整、及时的向董事会报告公司生产经营中发生的重要事项，对影响公司正常经营、影响高级管理人员业绩考核的事项，不得瞒报、漏报、弄虚作假。对违反规定的，由薪酬与考核委员会视情节给予扣减年薪的处理。

第四章 绩效考核

第十七条 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，制订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。

第十八条 薪酬与考核委员会在次年会计师事务所出具审计报告后，完成高级管理人员的绩效考核工作，具体程序为：

（一）高级管理人员根据个人年度工作业绩情况，向薪酬

与考核委员会进行自我评价；

(二) 薪酬与考核委员会依据公司绩效考核标准，对高级管理人员进行年度绩效评价，并拟订高级管理人员的报酬数额和奖励方式，报董事会审议。

第十九条 高级管理人员年度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，提请董事会聘任或者解聘其高级管理职务。

第二十条 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 附 则

第二十一条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规及规范性文件等相关规定执行。

第二十二条 本办法如与国家日后颁布的有关法律、法规及规范性文件相抵触时，按国家有关法律、法规及规范性文件执行，并及时对本办法进行修订。

第二十三条 董事会授权总经理工作会制定实施细则。

第二十四条 本办法由公司董事会负责解释和修订。

成都市兴蓉环境股份有限公司

2016年8月25日