

# 湖南军信环保股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善湖南军信环保股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理规则》等有关法律、法规及《湖南军信环保股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员。

- 1、董事包括非独立董事、独立董事；
- 2、高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬根据其在公司贡献度、负责的工作以及承担的责任大小以及公司经营业绩等因素确定，并结合市场薪酬情况统筹考虑，标准确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）短期与长期激励相结合的原则；
- （四）公开、公正、透明的原则。

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。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

**第五条** 公司薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

董事、高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会审议后，将审议意见及建议提交董事会审议，其中董事的薪酬方案由董事会审议通过后提交股东会审议。如果董事会没有采纳或者没有完全采纳薪酬与考核委员会的意见，应该及时披露原因。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门负责薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬的构成与标准**

#### **第七条 薪酬构成**

公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖金和中长期激励收入等组成，其中绩效奖金占比原则上不低于基本薪酬与绩效奖金总额的 50%。

（一）基本薪酬：基本薪酬是根据级别、能力所核定的薪资，按月发放。

（二）绩效奖金：包括日常绩效和年终绩效，日常绩效根据个人绩效考核结果核定，年终绩效根据公司经营效益、工作完成情况及工作表现核定。其中一定比例的年度绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据综合确定。

（三）中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事及高管团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

#### **第八条 薪酬标准**

（一）在公司任职（指董事以外的其他职务）并按其职务领取薪酬的董事，根据其在公司担任的职务及公司薪酬制度发放薪酬，不再另行领取董事津贴。

（二）未在公司任职（指董事以外的其他职务）或未按其职务领取薪酬的非独立董事（包含董事长、副董事长等）按照公司董事会通过的薪酬标准享受，同时，上述非独立董事担任公司法定代表人，履行对公司经营管理的法定职责，并承担相应管理风险和责任，对公司发展战略和重大决策的推进实施起关键性、决定性作用的，公司对其发放年终绩效奖励，标准不超过总经理当年度年终奖金的 3 倍。

（三）独立董事

公司独立董事的薪酬标准由公司股东会审议确定。其行使职责所需的交通费、培训费等相关费用由公司承担。

#### **第九条 绩效评价**

公司董事、高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，在公司担任高管的董事、职工董事及高级管理人员按公司《绩效考核管理制度》执行，其他董事的绩效评价按照履职评价结果确定。

**第十条** 根据公司董事会通过的业务开拓奖励及实施制度，满足考核标准或奖励条件的董事、高级管理人员，可按上述制度享受相关业务及项目拓展奖励。公司可以根据经营业绩的增长情况，对做出贡献的董事和高级管理人员进行额外奖励。公司董事、高级管理人员同时在子公司任职的，可以按照子公司相关制度领取薪酬（津贴）。

### **第四章 薪酬的发放**

**第十一条** 公司董事薪酬（津贴）按月发放。公司高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效奖金根据绩效评价结果发放，具体发放时间按《湖南军信环保股份有限公司薪酬管理制度》执行。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬/津贴并予以发放。公司董事、高级管理人员自愿放弃享受或领取薪酬/津贴的，公司将停止向其发放相关薪酬/津贴，且以后不再补发。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会等监管部门予以行政处罚的；

- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 因个人原因离职、辞职或被解除职务的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十五条** 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十六条** 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奖金，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金进行全额或部分追回。

公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效奖金等收入的止付追索程序。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，可以随着宏观经济环境、公司业务发展、经营状况的变化作相应的调整，以适应公司发展需要。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应当相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬/津贴调整依据如下：

- (一) 同行业薪资增幅水平

通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为薪资调整的参考依据。

- (二) 通胀水平

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为薪资调整的参考依据。

- (三) 公司盈利状况。

- (四) 组织结构调整及岗位变动。

**第十九条** 薪酬调整程序：公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定，其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过后

实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

## 第六章 附则

**第二十条** 本制度与以前制度规定不相符的，以本制度为准。本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过后生效实施。