

城发环境股份有限公司企业标准

城发环境股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

QG/CEVIA-209-01 • 06-2026

前言

为进一步规范城发环境股份有限公司董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《城发环境股份有限公司公司章程》（以下简称“公司章程”）等相关规定，结合公司实际，制定本制度。

本标准是首次发布。

本标准由公司人力资源部提出并归口管理。

本标准起草部门：人力资源部

本标准主要起草人：柴玮祎

本标准审核人：周晓武

本标准批准人：黄新民

本标准发布日期：2026年XX月XX日

本标准实施日期：2026年XX月XX日

城发环境股份有限公司企业标准
**城发环境股份有限公司董事、高级管理人员
薪酬管理制度**

QG/CEVIA-209-01 • 06-2026

**城发环境股份有限公司董事、高级管理人员
薪酬管理制度**

第一章 范围

第一条 本制度适用于城发环境股份有限公司（以下简称“公司”）全体董事及根据公司章程规定的公司高级管理人员。

第二章 规范性引用文件

- （一）《中华人民共和国公司法》（2023年修订）
- （二）《上市公司治理准则》（2025年10月修订）
- （三）《城发环境股份有限公司公司章程》

第三章 术语和定义

无

第四章 职责

第二条 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）中国证券监督管理委员会和深圳证券交易所认定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

董事会薪酬与考核委员会每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第三条 高级管理人员薪酬方案由董事会审议通过，向股东会说明，并予以披露。

第四条 董事薪酬方案由董事会审议后，尚需提交股东会审议通过，并予以披露。

第五条 人力资源管理部门、财务管理部门、证券事务管理

部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制定和具体实施。

第五章 管理内容和方法

第六条 董事、高级管理人员薪酬管理的基本原则

（一）权责对等，效率优先：坚持以岗位价值为衡量，以成绩、功绩、实绩论功劳，薪酬资源向奋斗者和贡献者倾斜，充分激发经营管理内生动力。

（二）市场导向，阳光评价：对标行业发展态势与市场化薪酬水平，结合公司经营体量、发展阶段及经营效益，科学审慎制定薪酬标准。构建公平、公正、公开、公信的履职评价与薪酬分配机制，让奋斗者和贡献者得到合理回报。

（三）激励约束，风险适配：秉持激励与约束并重、短期激励与长期激励有机融合的原则，推动个人薪酬回报与公司战略落地、长远发展深度绑定，健全薪酬与经营风险联动机制，保障公司持续稳健经营。

第七条 董事、高级管理人员的薪酬结构

（一）董事薪酬

1.在公司担任具体管理职务的非独立董事，按照其在公司担

任的具体职务确定薪酬，不另行领取董事的薪酬。

2.未在公司担任具体管理职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

3.独立董事薪酬实行固定薪酬。

（二）高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入构成。

1.基本年薪：作为高级管理人员年度的基本收入。根据当地社会平均工资、企业在岗职工平均工资、企业管理难度等因素综合确定基本年薪。

2.绩效年薪：与公司年度经营业绩、个人岗位绩效表现紧密挂钩的浮动收入。绩效年薪占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

3.中长期激励收入：中长期激励收入包括任期激励收入及以股权和现金等为标的实施的匹配企业中长期发展战略的激励收入。任期激励收入与任期经营业绩考核结果挂钩。其他激励以公司有权决策机构审议通过的相关激励计划执行。

在公司担任具体管理职务的非独立董事参照高级管理人员

核定薪酬。

董事、高级管理人员薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第八条 董事、高级管理人员的绩效与履职评价标准和程序

（一）独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）高级管理人员及在公司担任具体管理职务的非独立董事的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。必要时，可委托第三方开展绩效评价，有关费用由公司承担。

（三）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。

（四）董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第九条 若公司亏损，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十条 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。

(一) 独立董事津贴按月发放。

(二) 高级管理人员及在公司担任具体管理职务的非独立董事基本年薪按月发放。

(三) 高级管理人员及在公司担任具体管理职务的非独立董事一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 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，按实际履职期限核算薪酬。

第十二条 董事、高级管理人员薪酬的止付追索。

(一) 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中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

(二) 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。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬绩效相关信息披露按照

国家法律法规和监管机构有关规定执行。

第六章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，按国家相关法律法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

第十五条 本制度经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后，尚需提交公司董事会、股东会审议，审议通过后自公布之日起生效。