

广州环投永兴集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年三月

第一章 总则

第一条 为进一步完善广州环投永兴集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，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》等有关法律法规和《广州环投永兴集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员，以下统称“董事和高级管理人员”。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第六条 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《广州环投永兴集团股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》，公司党群人事部协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 工资总额决定机制

第八条 工资总额根据上级有关规定、劳动力市场水平、公司经济效益及劳动生产率水平等因素进行确定。

第九条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 薪酬与绩效考核

第十条 除独立董事和外部董事外，董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、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60%。

第十一条 董事和高级管理人员薪酬与绩效考核方式如下：

（一）独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：独立董事采取固定津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月度发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，外部董事不在公司取酬。独立董事、外部董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核；独立董事和外部董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行；

（二）内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其实际担任职务依据公司现行的薪酬待遇领取其原职务薪酬，不再另行计发薪酬；

（三）高级管理人员：公司高级管理人员的绩效考核按照其在公司担任的具体职务、年度或任期内经营业绩考核情况确定，薪酬（含基本薪酬、绩效薪酬、任期激励收入及中长期激励等）按照其绩效评价和公司经营情况等因素综合评定核算。

第五章 薪酬的发放及管理

第十二条 公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按时折算其当年薪酬。

第十四条 除独立董事、外部董事以外的董事和高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十五条 公司发放薪酬与绩效工资均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、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。

第十六条 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中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司可以根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）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；
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （五）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；
- （六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 薪酬调整

第十八条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十九条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第七章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。