

株洲旗滨集团股份有限公司

薪酬与考核委员会实施细则

第一章 总则

第一条 为建立和完善株洲旗滨集团股份有限公司（以下简称“公司”）非独立董事和高级管理人员的业绩考核与评价体系，制订科学、有效的薪酬管理制度，实施公司的人才开发与利用战略，公司董事会下设董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），作为拟订和管理公司高级人力资源薪酬方案、评估非独立董事和高级管理人员业绩的专门机构。

第二条 为规范、高效地开展工作，公司董事会根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律、法规和规范性文件及《株洲旗滨集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本细则。

第三条 薪酬委员会所作决议，应当符合有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》、本细则的规定。薪酬委员会决议内容违反有关法律、法规或《公司章程》、本细则的规定的，该项决议无效。薪酬委员会决策程序违反有关法律、法规或《公司章程》、本细则的规定的，自该决议作出之日起 60 日内，有关利害关系人可向公司董事会提出撤销该项决议。

第二章 人员组成

第四条 薪酬委员会由五名董事组成，其中独立董事应占半数以上。薪酬委员会委员由公司董事会选举产生。在董事会提名委员会成立之前，薪酬委员会委员由董事长提名，在董事会提名委员会成立之后，薪酬委员会委员由董事会提名委员会提名。

第五条 薪酬委员会设主任一名，由独立董事担任。薪酬委员会主任由董事会提名委员会（董事会提名委员会成立之前由董事长）提名，在委员内经选举，并报请董事会批准产生。薪酬委员会主任负责召集和主持薪酬委员会会议，当薪酬委员会主任不能或无法履行职责时，由其指定一名其他委员代行其职责；薪酬委员会主任既不履行职责，也不指定其他委员代行其职责时，任何一名委员均可将有关情况向公司董事会报告，由公司董事会指定一名委员履行薪酬委员会主任职责。

第六条 薪酬委员会委员必须具备良好的道德品行，具有人力资源管理、企业管理、财务、法律等相关专业知识或工作背景。有下列情形之一的，不得担任公司董事会薪酬

委员会委员：

- (一) 无民事行为能力或者限制民事行为能力；
- (二) 因贪污、贿赂、侵占财产、挪用财产或者破坏社会主义市场经济秩序，被判处刑罚，执行期满未逾五年，或者因犯罪被剥夺政治权利，执行期满未逾五年；
- (三) 担任破产清算的公司、企业的董事或者厂长、总经理，对该公司、企业的破产负有个人责任的，自该公司、企业破产清算完结之日起未逾三年；
- (四) 担任因违法被吊销营业执照、责令关闭的公司、企业的法定代表人，并负有个人责任的，自该公司、企业被吊销营业执照之日起未逾三年；
- (五) 个人所负数额较大的债务到期未清偿；
- (六) 被中国证监会采取不得担任上市公司董事、监事、高级管理人员的证券市场禁入措施，期限未届满的；
- (七) 被证券交易所公开认定为不适合担任上市公司董事、监事和高级管理人员，期限尚未届满；
- (八) 最近 36 个月内受到中国证监会行政处罚；
- (九) 最近 36 个月内受到证券交易所公开谴责或者 2 次以上通报批评；
- (十) 法律、行政法规或证券监管部门规定的其他情形。

违反本条规定选举、委派委员的，该选举、委派或者聘任无效。委员在任职期间出现本条情形的，公司解除其职务。

委员在任职期间出现本条第（一）项至第（六）项的情形之一，相关委员应当立即停止履职并由公司按相应规定解除其职务。

委员在任职期间出现本条第（七）项情形的，公司应当在该事实发生之日起 1 个月内解除其职务，本所另有规定的除外。

相关委员应被解除职务但仍未解除，参加专业委员会会议并投票的，其投票无效且不计入出席人数。

在任委员出现本条第（八）、（九）项的情形之一，董事会认为其继续担任委员职务对公司经营有重要作用的，可以提名其为下一届委员候选人，前述委员提名的相关决议应当经董事会三分之二以上通过。

第七条 薪酬委员会委员任期与同届董事会董事的任期相同。薪酬委员会委员任期届满前，除非出现《公司法》、《公司章程》或本细则规定的不得任职之情形，不得被无故解除职务。委员任期届满前，由于其董事职务被股东大会解除的，董事会应当及时解

除其委员职务。

第八条 薪酬委员会因委员辞职或免职或其他原因而导致委员人数低于规定人数的三分之二时，公司董事会应尽快选举产生新的委员人选。在薪酬委员会委员人数达到规定人数的三分之二以前，薪酬委员会暂停行使本细则规定的职权。

第九条 《公司法》、《公司章程》关于董事义务的规定适用于薪酬委员会委员。

第十条 公司人力资源部为董事会薪酬委员会日常工作机构，负责处理薪酬委员会日常事务。

第三章 职责权限

第十一条 薪酬委员会是董事会下设的主要负责公司非独立董事、高级管理人员薪酬制度的制订、管理与考核的专门机构，向董事会报告工作并对董事会负责。依据有关法律、法规或《公司章程》的规定或董事会的授权，薪酬委员会可以拟订由股东代表出任的监事的薪酬制度或薪酬方案，但应报公司股东大会审议通过后方可实施。

第十二条 薪酬委员会主要行使下列职权：

(一) 研究、制定公司董事及高级管理人员的考核标准，主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

(二) 研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；主要是根据公司年度经营目标完成情况、董事及高级管理人员岗位职责分工、绩效完成、个人业绩及完成情况及履职情况进行考核，制定并提出公司董事、高级管理人员薪酬方案建议；

(三) 拟定股权激励计划草案并提交董事会审议；

(四) 负责对公司股权激励计划进行管理，并对公司股权激励计划授予人员的资格、授予条件、行权条件、回购注销等事宜进行审查；

(五) 审查公司非独立董事及高级管理人员的履行职责情况，并对其进行年度绩效考评（独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行）；

(六) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

(七) 核实公司年度报告中关于董事、监事、高级管理人员薪酬披露的真实性、准确性和完整性；

(八) 负责法律法规、公司章程和公司董事会授予的其他事项。

薪酬委员会可以聘请中介机构就上述事项提供专业意见，有关费用由公司承担。

第十三条 薪酬委员会行使职权必须符合《公司法》、《公司章程》及本细则的有关

规定，不得损害公司和股东的合法权益。

第十四条 薪酬委员会制定的高级管理人员工作岗位职责、业绩考核体系与业绩考核指标经公司董事会批准后执行。

第十五条 薪酬委员会拟订的董事和由股东代表出任的监事的薪酬制度或薪酬方案经董事会同意后报股东大会审议批准。薪酬委员会拟订的高级管理人员薪酬制度或薪酬方案由董事会审议批准。

第十六条 薪酬委员会制订的股权激励计划须经公司股东大会批准。

第十七条 薪酬委员会形成的提案，属于董事会、股东大会审批（核）权限范围的事项，会议决议应报董事会或股东大会批准。

第十八条 薪酬委员会履行职责时，公司相关部门应给予配合，所需费用由公司承担。

第四章 决策程序

第十九条 薪酬委员会日常工作机构负责做好薪酬委员会决策的前期准备工作，提供公司有关方面的资料：

- （一）提供公司主要财务指标和经营目标完成情况；
- （二）公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况；
- （三）提供董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况；
- （四）提供董事及高级管理人员的业务创新能力和创利能力的经营绩效情况；
- （五）提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

第二十条 薪酬委员会对董事和高级管理人员考评程序：

- （一）委员会对董事、高级管理人员进行绩效评价，形成综合评价意见；
- （二）讨论董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，以书面形式将讨论结果报董事会审议。

第五章 会议的召开与通知

第二十一条 薪酬委员会会议按需召开。薪酬委员会分为定期会议和临时会议。在每一个会计年度内，薪酬委员会应至少召开一次定期会议。定期会议应在上一会计年度结束后的四个月内召开。公司董事、薪酬委员会主任或两名以上（含两名）委员联名可要求召开薪酬委员会临时会议。

第二十二条 薪酬委员会定期会议主要对非独立董事、高级管理人员上一会计年

度的业绩指标完成情况进行考评，并根据考评结果向公司董事会提出意见或建议。除前款规定的内容外，薪酬委员会定期会议还可以讨论职权范围内且列明于会议通知中的任何事项。

第二十三条 薪酬委员会定期会议一般采用现场会议的形式。临时会议既可采用现场会议形式，也可采用传真、视频、可视电话、电话等通讯方式。除《公司章程》或本细则另有规定外，薪酬委员会临时会议在保障委员充分表达意见的前提下，可以用通讯方式作出决议，并由参会委员签字。若采用通讯方式，则薪酬委员会委员在会议决议上签字即视为出席了相关会议并同意会议决议内容。

第二十四条 薪酬委员会定期会议原则上应于会议召开前5日（不包括开会当日）发出会议通知，临时会议原则上应于会议召开前2日（不包括开会当日）发出会议通知。但经全体委员一致同意，可以豁免前述会议通知期。

第二十五条 薪酬委员会主任决定召集会议时，公司董事会秘书负责按照前条规定的期限发出会议通知。

第二十六条 薪酬委员会会议通知应至少包括以下内容：

- （一）会议召开时间、地点；
- （二）会议期限；
- （三）会议需要讨论的议题；
- （四）会议联系人及联系方式；
- （五）会议通知的日期。

第二十七条 董事会秘书发出会议通知时，应附上内容完整的议案。

第二十八条 薪酬委员会定期会议采用书面通知的方式，临时会议可采用电子邮件、电话或其他快捷方式进行通知。采用电子邮件、电话等快捷通知方式时，若自发出通知之日起2日内未接到书面异议，则视为被通知人已收到会议通知。

第六章 议事与表决程序

第二十九条 薪酬委员会应由三分之二以上委员出席方可举行。公司董事可以列席薪酬委员会会议，但非委员董事对会议议案没有表决权。

第三十条 薪酬委员会委员可以亲自出席会议，也可以委托其他委员代为出席会议并行使表决权。薪酬委员会委员每次只能委托一名其他委员代为行使表决权，委托二人以上代为行使表决权的，该项委托无效。

第三十一条 薪酬委员会委员委托其他委员代为出席会议并行使表决权的，应向会议主持人提交授权委托书。授权委托书应至迟于会议表决前提交给会议主持人。

第三十二条 授权委托书应由委托人和被委托人签名，应至少包括以下内容：

- (一) 委托人姓名；
- (二) 被委托人姓名；
- (三) 代理委托事项；
- (四) 对会议议题行使投票权的指示（赞成、反对或弃权）以及未做具体指示时，被委托人是否可按自己意思表决的说明；
- (五) 授权委托的期限；
- (六) 授权委托书签署日期。

第三十三条 薪酬委员会委员既不亲自出席会议，亦未委托其他委员代为出席会议的，视为放弃在该次会议上的投票权。薪酬委员会委员连续两次不出席会议的，视为不能适当履行其职权，公司董事会可以免去其委员职务。

第三十四条 薪酬委员会所作决议应经全体委员的过半数通过方为有效。薪酬委员会进行表决时，每名委员享有一票表决权。

第三十五条 薪酬委员会会议主持人宣布会议开始后，应对每项会议议题所对应的议案内容进行审议。

第三十六条 薪酬委员会审议会议议题可采用自由发言的形式进行讨论，但应注意保持会议秩序。会议主持人有权决定讨论时间。

第三十七条 薪酬委员会会议可以对所议事项采取集中审议、依次表决的规则，即全部议案经所有与会委员审议完毕后，依照议案审议顺序对议案进行逐项表决。

第三十八条 薪酬委员会如认为必要，可以召集与会议议案有关的其他人员列席会议介绍情况或发表意见，但非薪酬委员会委员对议案没有表决权。

第三十九条 出席会议的委员应本着认真负责的态度，对议案进行审议并充分表达个人意见；委员对其个人的投票表决承担责任。

第四十条 薪酬委员会进行表决时，既可采取记名投票表决方式，也可采取举手表决方式，但若有任何一名委员要求采取投票表决方式时，应当采取投票表决方式。委员的表决意向分为赞成、反对和弃权。与会委员应当从上述意向中选择其一，未做选择或者同时选择两个以上意向的，会议主持人应当要求有关委员重新选择，拒不选择的，视

为弃权；中途离开会场不回而未做选择的，视为弃权。

第四十一条 采取记名投票表决方式的，在与会委员表决完成后，有关工作人员应当及时收集委员的表决票并进行统计。现场召开会议的，会议主持人应当当场宣布统计结果；其他情况下，会议主持人应当要求董事会秘书在规定的表决时限结束后下一工作日之前，通知委员表决结果。委员在会议主持人宣布表决结果后或者规定的表决时限结束后进行表决的，其表决情况不予统计。

第七章 会议决议与会议记录

第四十二条 薪酬委员会应当有会议决议或建立书面会议记录。出席会议的委员应当在会议决议或会议记录上签名。

第四十三条 每项议案获得规定的有效表决票数后，经会议主持人宣布即形成薪酬委员会决议。薪酬委员会决议经出席会议委员签字后生效。未依照法律、法规、《公司章程》及本细则规定的合法程序，不得对已生效的薪酬委员会决议作任何修改或变更。

第四十四条 薪酬委员会委员或公司董事会秘书应至迟于会议决议生效之次日，将会议决议有关情况向公司董事会通报。

第四十五条 在薪酬委员会决议实施过程中，薪酬委员会主任或其指定的其他委员应就决议的实施情况进行跟踪检查，在检查中发现有违反决议的事项时，可以要求和督促有关人员予以纠正；有关人员拒绝纠正的，薪酬委员会主任或其指定的委员应将有关情况向公司董事会作出汇报，由公司董事会负责处理。

第四十六条 薪酬委员会会议建立书面记录的，会议记录应至少包括以下内容：

- （一）会议召开的日期、地点和召集人姓名；
- （二）出席会议人员的姓名，受他人委托出席会议的应特别注明；
- （三）会议议程；
- （四）委员发言要点；
- （五）每一决议事项或议案的表决方式和表决结果（载明赞成、反对或弃权的票数）；
- （六）其他应当在会议记录中说明和记载的事项。

出席会议的委员有权要求在记录上对其在会议上的发言作出说明性记载。

第四十七条 薪酬委员会会议档案，包括会议通知、会议材料、会议签到簿、委员代为出席的授权委托书、表决票、经与会委员签字确认的会议记录、决议等，由董事会秘书负责保存。薪酬委员会会议档案的保存期限为 10 年。

第四十八条 在公司依法定程序将薪酬委员会决议予以公开之前，与会委员和会议列席人员、记录和服务人员等负有对决议内容保密的义务。

第八章 回避制度

第四十九条 薪酬委员会委员个人或其近亲属或薪酬委员会委员及其近亲属控制的其他企业与会议所讨论的议题有直接或者间接的利害关系时，该委员应尽快向薪酬委员会披露利害关系的性质与程度。前款所称“近亲属”是指配偶、父母及配偶的父母、兄弟姐妹及其配偶、年满 18 周岁的子女及其配偶、配偶的兄弟姐妹和子女配偶的父母。

第五十条 发生前条所述情形时，有利害关系的委员在薪酬委员会会议上应当详细说明相关情况并明确表示自行回避表决。但薪酬委员会其他委员经讨论一致认为该等利害关系对表决事项不会产生显著影响的，有利害关系委员可以参加表决。公司董事会如认为前款有利害关系的委员参加表决不适当的，可以撤销相关议案的表决结果，要求无利害关系的委员对相关议案重新进行表决。

第五十一条 薪酬委员会会议在不将有利害关系的委员计入法定人数的情况下，对议案进行审议并做出决议。有利害关系的委员回避后薪酬委员会不足出席会议的最低法定人数时，应当由全体委员（含有利害关系委员）就该等议案提交公司董事会审议等程序性问题作出决议，由公司董事会对该等议案进行审议。

第五十二条 薪酬委员会会议决议或会议记录应说明有利害关系的委员回避表决的情况。

第九章 工作评估

第五十三条 薪酬委员会委员在闭会期间可以对非独立董事、高级管理人员履职、业绩、工作表现等有关情况进行必要的跟踪了解，公司各相关部门应给予积极配合，及时向委员提供所需资料。

第五十四条 薪酬委员会委员有权查阅下列相关资料：

- （一）公司年度经营计划、投资计划、经营目标；
- （二）公司的定期报告、临时报告；
- （三）公司财务报表；
- （四）公司各项管理制度；
- （五）公司股东大会、董事会、监事会、总裁办公会议决议及会议记录；
- （六）其他相关资料。

第五十五条 薪酬委员会委员可就某一问题向非独立董事、高级管理人员提出质询，非独立董事、高级管理人员应及时作出回答或说明。

第五十六条 薪酬委员会委员根据了解和掌握的情况资料，结合公司经营目标完成情况并参考其他相关因素，对非独立董事、高级管理人员的业绩指标、薪酬方案、薪酬水平等作出评估。

第五十七条 薪酬委员会委员对其了解到的公司相关信息，在该等信息尚未经公司依法定程序予以公开之前，负有保密义务。

第十章 附则

第五十八条 本细则所称“非独立董事”，是指公司董事会成员中除独立董事之外的其他董事。本细则所称“高级管理人员”是指公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

第五十九条 本细则所称“以上”含本数。

第六十条 本细则若有与相关法律、法规或《公司章程》不相符合的条款时，按有关法律、法规或《公司章程》的规定执行。

第六十一条 本细则自公司董事会审议通过之日起实行。

第六十二条 本细则由董事会负责解释。

株洲旗滨集团股份有限公司

2022年4月6日