

统一低碳科技（新疆）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 为规范统一低碳科技（新疆）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员工作的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》等相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度的适用人员包括：

（一）董事会成员：包括公司独立董事、非独立董事及职工董事；

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平、公开原则，在薪酬确定和发放过程中，确保公平、公正，兼顾内部公平性与外部竞争性；

（二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（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）激励和约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

（五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第四条 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬标准和分配机制、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，负责审查公司董事及高级管理人员的履职考核，负责监督公司的薪酬制度执行情况。

第二章 薪酬构成及标准

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等构成，基本薪酬考虑担任职位和岗位、承担责任、任职能力、所做贡献及市场薪资行情等因素确定，绩效和中长期激励收入主要根据公司战略目标完成情况并结合管理团队、本人任职岗位绩效考核情况等综合考核结果确定。

（一）基本薪酬：根据董事、高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及其他可比企业相关岗位的薪酬水平确定。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理规定，与公司年度经营绩效、个人业绩表现挂钩，公司年度经营绩效以经审计的财务数据为依据。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露且绩效评价完成后支付。

（三）中长期激励：公司可基于公司中长期发展、管理团队稳定性等因素考虑，做出中长期激励计划，经相应决策机构审批同意后，计入相应管理人员年度薪酬。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第六条 根据董事、高级管理人员的不同岗位责任、性质等，确定不同的薪酬标准：

（一）非独立董事（不含职工董事）

公司不向非独立董事发放津贴，公司非独立董事根据其在公司或子公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。经董事会、股东会批准，公司可另行向非独立董事发放职务津贴。

（二）独立董事

公司独立董事领取固定津贴，具体标准由董事会、股东会审议通过后执行，按月发放。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

（三）职工董事

职工董事不额外领取董事津贴，薪酬根据其岗位工资确定。

（四）高级管理人员

在公司担任具体职务的高级管理人员按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执

行。兼任公司非独立董事的高级管理人员不另行领取董事津贴。

第三章 薪酬考核与发放

第七条 根据公司确定的年度经营目标，由薪酬与考核委员会制定公司领取薪酬的董事以及高级管理人员的年度业绩指标，该年度业绩指标作为公司领取薪酬的董事以及高级管理人员年度绩效考核的依据。

第八条 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会根据年度业绩指标、年度计划、人力资源部及财务部出具的年度数据对公司领取薪酬的董事、高级管理人员进行考核，并报董事会或股东会批准。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应该回避。

第九条 董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第十条 公司发放基本薪酬与绩效薪酬均为税前金额。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。

第十一条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

第十二条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施和发放等事宜。

第四章 薪酬调整

第十三条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准，并经相应的决策机构批准实施。

第十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司实际经营状况；
- （三）同行业薪酬水平变动情况；
- （四）所在地区薪酬水平；

(五) 组织架构调整、职位、职责变化；

(六) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第五章 其他激励事项

第十五条 经公司董事会、股东会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司领取薪酬的董事以及高级管理人员薪酬的补充。

第十六条 公司可以实施股权激励计划对非独立董事、高级管理人员进行激励。

第十七条 激励的主要原则是基于相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

第十八条 非独立董事、高级管理人员的股权激励由薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会、股东会审议。股权激励的相关事项根据国家的相关法律法规等确定。

第十九条 公司可依据具体情况通过薪酬与考核委员会提案、董事会审批的方式，对非独立董事、高级管理人员采取其他奖励措施。

第六章 薪酬止付与追索

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一的，董事会决定是否扣减或不予发放当年度绩效薪酬和其他激励：

(一) 被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(三) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

(四) 严重损害公司利益的；

(五) 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或无法表示意见的审计报告的；

(六) 公司董事会认定严重违反现行法律法规或公司有关规定的其他情形；

(七) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；

第二十一条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十三条 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。

第二十四条 董事、高级管理人员因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

第七章 薪酬披露

第二十五条 公司应当按照证监会、上海证券交易所的现行规定，在年度报告中披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况。披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额(包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬)、考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况等，并说明是否在公司关联方获取报酬。披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

第八章 附 则

第二十六条 本制度未尽事宜与有关法律、法规、部门规章、规范性文件、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》以及《公司章程》发生冲突的，按国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

第二十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。修改时亦同。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释。

统一低碳科技（新疆）股份有限公司董事会

二〇二六年三月二十五日