

中电环保股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为推进中电环保股份有限公司(以下简称“公司”)建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,有效地调动高级管理人员的积极性、主动性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业效益的增长,根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《创业板上市规则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》以及《公司章程》等的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用对象为:

- (一)总裁;
- (二)副总裁;
- (三)董事会秘书;
- (四)总监;
- (五)财务负责人;
- (六)经董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则:

- (一)坚持责权利对等的原则;
- (二)实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合的原则,同时与市场价值规律相符;
- (三)薪酬与公司中长远利益相符合的原则;
- (四)激励与约束并重的原则;
- (五)薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第四条 高级管理人员的薪酬,根据相应的年度总体经营目标及年度薪酬预算总额,并结合各自的岗位职责、考核目标等因素,进行综合考核,最终根据考核结果确定年度薪酬分配。

年度总体经营目标主要包括相应年度的经营净利润、回款情况、新签合同额以及保证企业可持续发展的核心要素等。

年度薪酬预算总额是指薪酬与考核委员会根据年度经营目标,对全体高级管理人员核准的年度薪酬总额。

第二章 薪酬管理机构

第五条 董事会负责制定高级管理人员的薪酬管理制度。

第六条 总裁负责组织拟定高级管理人员的薪酬考核办法及年度绩效考核方案，报薪酬与考核委员会核准后，提交董事会审议批准。

薪酬与考核委员会确定年度经营目标及年度薪酬预算总额，负责审查公司高级管理人员履行职责情况并对其进行考核，负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，并就高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

在董事会及董事会薪酬和考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者审议其报酬时，兼任高级管理人员的董事应当回避。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门负责配合完成高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成、考核及发放

第八条 高级管理人员的薪酬总额采用绩效年薪制，薪酬水平与其承担的工作责任、经营业绩以及团队经营成果挂钩。

第九条 高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬，团队绩效奖励、个人绩效奖励和中长期激励收入（若有）组成。即绩效年薪=基本薪酬+团队绩效奖励+个人绩效奖励+中长期激励收入（若有）。

（一）基本薪酬，是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。

根据年度总体经营目标及年度薪效比测算的全员薪酬总额占比、高级管理人员岗位责任等级、个人履职能力等因素，结合市场行情确定。

具体测算时，可结合现行相应薪资构成，年初，由董事会薪酬与考核委员会拟订，与考勤对应，按月发放。

按公司规定，个人可享受的专项补助或津贴及其他综合福利等另计。

（二）团队绩效奖励，是经营管理团队实现年度总体经营目标后，团队成员获得的综合绩效奖励。年末，根据薪酬与考核委员会核准数结算；年度总体经营目标为综合指标，主要包括年度经营净利润、新签合同额（保证毛利率不低于核定的水平）、回款情况、队伍建设、科技创新等综合指标。

（三）个人绩效奖励，是根据个人年度经营考核目标完成情况获得的奖励，年末，根据其全年经营目标完成情况作相应考核。

（四）中长期激励收入（若有），公司认为必要时，可以对高级管理人员实施股权激励计划、员工持股计划等中长期激励及其他专项激励、奖金或奖励等，并进行相应的绩效考核。

上述绩效薪酬、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。

原则上，高级管理人员的全年度预发放为其年度薪酬预算额度的一定比例（年初由薪酬与考核委员会拟订）；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百分之五十；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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司为高级管理人员提供法定福利、劳动保险和劳动保障，并结合公司经济效益、人均劳动生产率等指标，可提供其他综合福利。

第十一条 高级管理人员年度考核工作流程如下：

（一）年初，董事会薪酬与考核委员会确定并下达总裁层的年度经营目标和年度薪酬预算总额。

（二）年初，总裁根据高级管理人员的工作分工，分解经营目标，明确各自考核目标及相应薪资预算额度（包括基本薪酬、团队绩效奖励和个人绩效奖励等），提交薪酬与考核委员会讨论并核准。

（三）年度结束后，高级管理人员对照年度绩效考核方案、各自的考核目标，总结考核目标完成情况，并形成述职及自我评价报告提交总裁审核汇总，形成年度考评意见，提交薪酬与考核委员会核准。

第十二条 高级管理人员任职期间，在公司及子公司有兼职的，其薪酬以孰高者确定，不重复领取，另有规定除外。

第十三条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、社会保险费用、公积金费用、按照公司考勤规定扣减的额度、其它国家或公司规定的应由个人承担或缴纳的款项，剩余部分发放给个人。

第十四条 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职工的薪酬分配比例，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。

第十五条 高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十六条 高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和履职考核情况予以发放薪酬。

第十七条 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。

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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第十八条 高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减年薪直至不予发放，同时视严重程度，承担相应的民事责任：

(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监会予以行政处罚的；

(三)工作中有重大失误、在所分管业务范围内发生重大安全事故及违法、违规行为；

(四)公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第四章 薪酬调整

第十九条 高级管理人员薪酬管理体系是为公司经营战略服务的，薪酬与考核委员会可根据经营效益情况、市场同业薪酬水平变动情况、通胀水平、公司的经营发展战略、组织结构及岗位调整等具体情况，提出薪酬修订方案，高级管理人员薪酬标准的调整由公司董事会审议通过后实施。

第二十条 薪酬与考核委员会可拟定其他中长期激励方案对高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。其他中长期激励方案的相关事项根据相关法律、法规等确定，并在履行法定程序后生效。

第二十一条 经薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员薪酬的补充。

第二十二条 董事会授权董事长具有对高级管理人员进行特别奖励的权利。根据公司年度经营目标完成情况，可以对做出特殊贡献的高级管理人员进行特别奖励。

第五章 附则

第二十三条 董事会授权薪酬与考核委员会根据本制度制定具体实施细则。

第二十四条 本制度由薪酬与考核委员会负责解释。

第二十五条 本制度自董事会审议通过之日起生效实施，修改时亦同；本制度追溯使用至2026年1月1日生效。

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布或修订的有关法律法规和依法定程序修订后的《公司章程》相抵触，以有关法律法规和《公司章程》的规定为准。

中电环保股份有限公司

2026年3月31日