

清研环境科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范清研环境科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、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》等法律法规、规范性文件和《清研环境科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事会全体成员，包括非独立董事及独立董事；
- （二）《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理、首席科学家、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）公平原则，即董事、高级管理人员的薪酬应符合公司规模与业绩，并与行业水平、市场发展相适应；
- （二）责权利对等原则，即董事、高级管理人员的薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）长远发展原则，即董事、高级管理人员的薪酬与公司持续健康发展的目标相符，并符合公司的长期价值目标；
- （四）激励与约束并重原则，即董事、高级管理人员薪酬发放应当与其绩效考核、奖惩以及公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 董事会薪酬与考核委员会对董事会负责，其所提出的公司董事的薪

酬方案，须报经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准后方可实施。

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。

第六条 公司人力资源部是董事会薪酬与考核委员会的日常工作机构，为董事会薪酬与考核委员会提供专业支持，负责有关资料的准备和本制度执行情况的反馈，协助实施董事、高级管理人员的薪酬方案。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定的独立董事津贴，津贴标准依据股东会决议执行，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事行使职责所需的合理费用（如差旅费等）由公司承担。

（二）内部董事（公司董事长、在公司担任具体职务的非独立董事）及高级管理人员：根据其在公司承担的经营管理职责或担任的具体职务，按本制度第八条规定领取薪酬。

（三）外部董事（不在公司担任除董事/董事长外的其他职务的非独立董事）：不领取薪酬，亦不再另行领取董事津贴。

兼任公司高级管理人员的非独立董事以高级管理人员身份领取薪酬，不再另行领取董事薪酬或津贴。兼任多个职务的，基本薪酬按就高不就低的原则，不重复领取。

第八条 内部董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬根据内部董事、高级管理人员岗位的主要范围、职责、能力、行业及市场薪资水平等因素确定。

（二）绩效薪酬与公司年度经营绩效相挂钩，以绩效评价结果为重要依据。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。

（三）中长期激励收入包括但不限于专项激励、股权激励、员工持股计划等，具体方案由公司另行制定。

第九条 独立董事的津贴由公司按月发放；内部董事及高级管理人员的基本

薪酬由公司按月发放，绩效薪酬按照经公司董事会或股东会审议通过的董事、高级管理人员薪酬方案执行。相关方案应当有利于增强公司的创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十条 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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴社会保险费、住房公积金和个人所得税等个人应承担的部分后，剩余部分发放给个人。

第十二条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十三条 公司相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第四章 薪酬的调整

第十四条 公司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。当公司经营情况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与约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准。薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）组织架构调整及职位、职责变化；
- （六）其他情况。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第五章 薪酬支付追索

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，应及时对董事、高级管理人员的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 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。

第十八条 公司董事会负责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，并在决定后授权董事会薪酬与考核委员会会同人力资源部、财务部实施。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证监会和深圳证券交易所的有关规定执行。如本制度与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定相抵触的，以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度的解释权归公司董事会。

第二十一条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

清研环境科技股份有限公司

2026年4月