

证券代码：920703

证券简称：广厦环能

公告编号：2026-022

北京广厦环能科技股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

北京广厦环能科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月23日召开第四届董事会第十三次会议，审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，议案表决结果：同意5票，反对0票，弃权0票。本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

北京广厦环能科技股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度  
(2026年4月)

第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京广厦环能科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，建立和完善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，提升公司经营效益和管理水平，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》《北京证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《北京广厦环能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相

关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事：包括公司内部董事、外部董事（含独立董事）。

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

**第三条** 公司董事、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、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

（一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（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）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，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。

## 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会独立董事专门会议负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第六条** 公司董事的报酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

若公司亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求

### 第三章 薪酬标准和支付方式

#### 第七条 公司董事会成员薪酬

##### （一）内部董事

公司非独立董事在公司担任其他职务的，根据其在公司担任的具体职务、岗位，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）等组成，不再单独领取董事津贴，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；未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

##### （二）独立董事

公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过，按月支付；其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用，由公司承担，据实报销。

**第八条** 公司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（若有）等组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其岗位价值、市场和行业薪酬水平及个人能力等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员岗位职责完成情况核定。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。中长期激励收入，在公司认为必要时，可以对董事、高级管理人员实施股权激励并进行相应的绩效考核，具体方案根据相关法律、法规视公司经营情况另行确定。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（若有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

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，

代扣代缴个人所得税。

#### 第四章 薪酬管理与调整

**第十一条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以“使薪酬的实际购买力水平不降低”作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整；

（六）法定或其他公司制度规定的情况。

**第十二条** 公司董事、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，按月计算其当年薪酬。

**第十三条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、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。

**第十四条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效薪酬、职务津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）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；

（四）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司高级管理人员或其他处罚的；

（五）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

**第十五条** 董事、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，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按审议通过后的金

额为准。

**第十六条** 经公司董事会独立董事专门会议审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。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 薪酬的止付追索

**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。

公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

## 第六章 附则

**第十八条** 本规则未尽事宜或者与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本规则由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本规则自公司股东会审议通过之日起生效实施。

北京广厦环能科技股份有限公司

董事会

2026年4月24日