

**金圆环保股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**  
(2026年4月修订)

**第一章 总则**

**第一条** 为进一步加强金圆环保股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，完善激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，根据国家法律、法规及《公司章程》的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度所指董事为经公司股东会选举产生的现任董事，高级管理人员为公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、总会计师等。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和董事、高级管理人员分管工作的职责，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬水平。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）竞争力原则：参考同行业、同地区的薪酬水平，公司提供的薪酬与市场同等职位收入相比有竞争力。

（二）责权利相结合原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准。

（三）绩效导向原则：董事、高级管理人员薪酬与个人及公司的业绩目标紧密挂钩，如公司利润增长率、市场份额增长率等关键绩效指标。

（四）激励与约束并重原则：不仅有激励机制以调动董事、高级管理人员积极性和创造性，还有约束机制。

（五）增长原则：根据公司各项经营指标的增长比例每年对董事、高级管理人员薪酬进行浮动，具体比例由公司董事会确定。

（六）与公司长远利益相结合原则：薪酬设计要考虑公司的长期发展，避免董事、高级管理人员为追求短期利益而损害公司长期利益。

**第二章 管理机构及职责**

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

公司行政人资部负责具体薪酬的日常管理工作。

**第六条** 董事的薪酬方案由薪酬与考核委员会提交董事会审议通过后，经股东会审议通过后实施。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。

**第七条** 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。公司高级管理人员的绩效考核以公司年度经营管理业绩考核为基础，根据公司总体经营目标和高级管理人员分管工作任务的完成情况，实施定量和定性考核相结合的绩效考核。

**第八条** 薪酬方案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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司董事及高级管理人员的薪酬方案与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出修改方案，报董事会批准。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第九条** 在公司担任其他职务的非独立董事，应根据其担任的其他职务领取相应的薪酬，不再单独领取董事薪酬，并根据其实际履职情况，按照公司有关制度进行考核。未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议决定，按月发放，其不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

**第十条** 公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。具体金额由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过后实施。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定行使独立董事职权所必需的费用，由公司承担。

**第十一条** 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）薪酬应当与市场发展相适应，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；

（三）薪酬可由以下几部分构成：基本薪酬+绩效薪酬+福利补贴+特殊贡献奖励，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。

1、基本薪酬根据任职年限、入职谈判结果确定，该部分工资不进行考核，按实际工作月份发放。

2、绩效薪酬根据公司与高级管理人员确定的关键绩效指标完成情况、重点工作和公司年度经营计划工作目标整体完成情况，进行综合考核，由董事会薪酬与考核委员会对考核结果审核后发放。其中，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。

3、中长期激励包括股权激励、员工持股计划、专项奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

#### 第四章 薪酬发放

**第十二条** 公司董事、高级管理人员基本薪酬按月发放。绩效薪酬和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，在会计年度结束后，由公司经营层根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报董事会薪酬与考核委员会批准后执行。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生变动的，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。

**第十四条** 公司的薪酬标准均为税前金额。公司将按照国家公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十五条** 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、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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。

**第十六条** 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况。如公司亏损的，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；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。

**第十七条** 公司应建立董事、高级管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究相应责任人的责任。涉及法律责任的，应追究相应责任人的法律责任。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司经营状况；
- （四）组织结构调整、职位、职责变化。

**第二十条** 公司董事薪酬的调整由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬由董事会薪酬与考核委员会提出方案，经董事会审议通过后实施。

## 第六章 附则

**第二十一条** 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，本制度与国家法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》相抵触时，应按上述法律法规及规范性文件执行，并应及时对本制度进行修订。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十三条** 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。

金圆环保股份有限公司董事会

2026年4月28日