

北京清新环境技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为规范北京清新环境技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，依据国家法律法规及《北京清新环境技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事及高级管理人员。其中，董事包括独立董事、非独立董事；高级管理人员包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及公司认定的其他高级管理人员。

第三条 基本原则

（一）市场化原则

董事、高级管理人员薪酬水平符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符。

（二）激励约束并重原则

建立多元化的薪酬结构，匹配科学合理的激励机制，充分调

动积极性；健全约束机制，将业绩考核结果与董高选任相匹配、与薪酬分配相联动，坚持“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。

（三）长期发展原则

兼顾短期经营目标与中长期战略规划，引导董事、高级管理人员注重公司长远发展和利益，防范短期投机行为。

（四）依法合规原则

严格遵守《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》规定，建立合规约束机制。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事、高级管理人员薪酬管理制度，并审议董事薪酬方案；公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案，并向股东会说明。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下独立履行以下职责：

- （一）审议并向董事会提交本制度及修订方案；
- （二）确定董事及高级管理人员的薪酬结构、考核指标及权重；
- （三）组织实施绩效考核工作，审核考核结果及薪酬核算方案；
- （四）监督本制度的执行情况，对执行效果进行评估；
- （五）法律法规及《公司章程》规定的其他相关职责。

薪酬与考核委员会履行职责时，独立董事应发表明确意见，

涉及关联事项的需按规定回避表决。

第六条 公司人力资源部、财务管理部等相关部门配合薪酬与考核委员会开展数据收集、指标核算、材料整理等具体工作。

第三章 薪酬构成与发放

第七条 公司董事的薪酬或津贴

（一）非独立董事

内部董事。在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬，不单独领取董事津贴。

外部董事。在公司未任职的外部董事，原则上不在公司领取薪酬和津补贴。

（二）独立董事

公司对独立董事实行津贴制度，按月支付，津贴数额由公司股东会审议决定。

未在公司担任实际职务的董事、独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，对履职情况采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 内部董事和高级管理人员薪酬构成

公司内部董事和高级管理人员薪酬由固定薪酬、绩效年薪、任期激励和中长期激励收入等组成。

（一）固定薪酬

固定薪酬是内部董事、高级管理人员年度基本收入，具体根

据公司资产规模、经营情况、在岗职工平均工资等因素，并结合董事、高级管理人员所任职位的价值、责任等因素确定，按月发放。

（二）绩效年薪

绩效年薪是内部董事、高级管理人员的年度浮动收入，与年度经营业绩考核结果相挂钩，年终根据当年考核结果统筹兑付。绩效年薪标准占比原则上不低于固定薪酬与绩效年薪标准总额的 60%，具体比例可根据岗位职责、风险程度及考核难度等因素，由薪酬与考核委员会在核定薪酬时确定。

（三）任期激励

任期激励是内部董事、高级管理人员的任期浮动收入，与任期经营业绩考核结果挂钩。

（四）中长期激励

中长期激励是对内部董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等。

公司确定内部董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报告披露和绩效评价后支付。经公司认定任期内存在经营风险隐患的，可对绩效年薪或任期激励实行延期支付。

第九条 下列费用按照国家有关规定由公司代扣代缴，董事和高级管理人员的税费从公司领取的薪酬中扣除：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十条 离任薪酬发放。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，按其实际任期计算年度薪酬并予以发放。因本人原因任期未届满的，任期激励不予发放，其他中长期激励按规定执行。

第四章 薪酬调整

第十一条 薪酬调整依据。公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。公司董事和高级管理人员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。薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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) 行业经营环境变化情况。

第五章 薪酬止付追索

第十二条 董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定

董事、高级管理人员发起绩效年薪、任期激励和中长期激励收入的追索扣回。

第十三条 相关董事、高级管理人员对财务造假等负有个人过错责任且经有权机构认定的，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、高级管理人员绩效年薪、任期激励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。

第十四条 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个人过错责任的，经公司审计委员会或薪酬与考核委员会审议并出具明确过错认定意见后，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十五条 相关行为发生期间，董事、高级管理人员同时满足以下条件的，经公司研究，可酌情免于或减轻本制度规定的激励收入追回：

（一）在公司相关决策会议审议相关事项时，表示异议或以书面形式向董事会、审计委员会或薪酬与考核委员会提出反对意见。

（二）上述异议行为有会议记录、表决记录、书面函件、电子邮件等可查证的客观记录予以证明。

符合前款规定条件的，公司应当根据相关人员所负责任大小、异议行为的及时性与有效性、是否采取措施阻止或减轻后果等因素，综合确定免于或减轻追回的具体比例。

第十六条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形的，可给予降薪、不予发放津贴、薪酬或追回已发放的部分或全部津贴、薪酬：

（一）被交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；

（四）严重损害公司利益的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第十七条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。

第十八条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》不一致的，应根据国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修改。

北京清新环境技术股份有限公司

2026年4月

