

# 山东奥福环保科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善山东奥福环保科技股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规以及《山东奥福环保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** 本制度适用于以下人员：

（一）**董事会成员**：包括在公司领取薪酬的董事（指同时在公司担任其他职务的非独立董事）和领取董事津贴的董事（指独立董事和不在公司担任除董事外的任何其他职务的非独立董事）。

（二）**高级管理人员**：包括公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监（负责人）以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 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。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬水平参考同行业薪酬水平，并结合公司业务规模、效益等实际情况确定。薪酬分配遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）与公司效益相适应、与公司长远利益相结合的原则；
- （三）将绩效表现和薪酬挂钩，实现责任风险与收益对等的绩效导向原则；
- （四）公开、公正、透明的原则。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

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。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会落实公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

### 第三章 薪酬构成

**第七条** 董事及高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事领取固定津贴，津贴标准由股东会参照同行业标准并结合公司实际情况确定。

（二）在公司领取薪酬的董事及高级管理人员根据其在公司的任职岗位及公司相关薪酬与绩效考核管理办法领取薪酬，不再另行领取董事津贴；

（三）不在公司担任除董事外的任何其他职务的非独立董事领取董事津贴，津贴标准按照独立董事津贴标准执行。

**第八条** 在公司领取薪酬的董事和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，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。

基本薪酬根据所任职位的价值、责任、能力等因素确定；绩效薪酬以公司经营业绩为依据，根据经营考核指标或专项考核指标的实际完成情况确定。

公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。

### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第九条** 公司董事会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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，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）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

**第十条** 在公司领取薪酬的董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织。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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十一条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况。

**第十二条** 董事津贴原则上按年度发放。在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的薪酬，根据相关薪酬与绩效考核管理办法分期发放，其中一定比例的绩效薪酬应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、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期、实际绩效表现等情况计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十四条** 公司董事会薪酬与考核委员会可根据经营环境和市场变化，针对专门事项临时设立专项奖励或考核项目，根据公司治理程序审议通过后作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 公司董事、高级管理人员薪酬构成及标准可根据市场环境、公司经营情况变化作出调整。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资变动水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 组织结构调整；
- (五) 个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；
- (六) 个人岗位调整或职务变化。

**第十七条** 鉴于外部经营环境变化，公司董事会薪酬与考核委员会可对按照第十六条标准得出的结果进行适当调整。

## 第六章 止付追索

**第十八条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权不予发放全部或部分尚未支付的薪酬或津贴，并由董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起薪酬的追索程序：

- （一）违反法律法规或《公司章程》所规定的义务，给公司造成重大损失的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）公司董事会认定的违反公司有关规定、侵害公司利益的情形。

**第十九条** 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。

## 第七章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜或与有关法律、法规、中国证监会和上海证券交易所的有关规定和《公司章程》的规定不一致的，按照有关法律、行政法规、中国证监会和上海证券交易所的有关规定和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

山东奥福环保科技股份有限公司

2026年4月28日