

广东联泰环保股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二六年五月

目 录

第一章 总则	1
第二章 适用对象	1
第三章 管理机构	1
第四章 年度薪酬的构成和发放	2
第五章 止付追索	3
第六章 薪酬调整	4
第七章 附则	4

第一章 总则

第一条 为进一步完善广东联泰环保股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、健康和高速发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《广东联泰环保股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二章 适用对象

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

第三条 本制度所称“董事”，是指本制度执行期间，公司董事会全体在职成员，包括非独立董事和独立董事。

第四条 本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书、财务总监。

第三章 管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员的薪酬与考核方案的制订，明确薪酬确定依据和具体构成，并对相关方案的执行情况进行监督。

第六条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评估结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第七条 公司董事的薪酬方案由股东会决定并予以披露；在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行绩效评价或者讨论其薪酬事项时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会作出说明，并予以披露。

第八条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第九条 公司相关职能部门协助董事会薪酬与考核委员会开展公司董事及高级管理人员薪酬方案的研究、制定及具体实施。

第四章 年度薪酬的构成和发放

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的工资总额决定机制为：结合行业水平、发展策略、岗位价值、员工总体工资水平等因素综合确定，须与市场发展动态相适应，与公司经营业绩及个人业绩相匹配，并与公司可持续发展相协调。

第十一条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持收入水平符合公司规模及经营业绩相匹配，并与外部市场薪酬水平保持一致；

（二）坚持责权利对等原则，确保薪酬水平与岗位价值高低、承担责任大小相适应；

（三）坚持服务公司长远发展的原则，使薪酬体系与公司持续健康发展的战略目标相契合；

（四）坚持激励与约束并重、奖罚对等的原则，将薪酬发放与绩效考核结果及奖惩决定紧密挂钩。

第十二条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过的结果为准。

第十三条 非独立董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等部分构成，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50%；

（二）基本薪酬综合考虑职位层级、职责范围、履职能力及市场薪资水平等因素确定，并按月发放；

（三）绩效薪酬依据公司年度经营目标及个人年度工作目标的完成情况，结合年度绩效考核结果予以核定和发放；其中，绩效薪酬的一部分须在公司年度报告披露完毕且绩效评价完成后再行支付，绩效评价应以经审计的财务数据为依据；

（四）未在公司领取薪酬或津贴的非独立董事，不适用本条款规定。

第十四条 薪酬构成的具体方式：

（一）基本薪酬：根据职位层级、岗位职责、个人能力及市场薪资水平等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据个人绩效目标完成情况及公司经营业绩达成情况，按照绩效考核周期及结果进行发放；

（三）中长期激励收入：作为对中长期经营成果及突出贡献的奖励，依据经公司股东会审议通过的中长期激励方案执行；

（四）福利：法定福利按照国家有关规定办理，其他福利按照公司的相关制度执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员的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。

第十六条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

第十七条 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

第十八条 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所做承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

第五章 止付追索

第十九条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司应当及时对董事、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。

第二十条 董事、高级管理人员违反忠实、勤勉等义务给公司造成经济损失或不良影响的，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。

第二十一条 公司最终决定启动追索扣回程序的，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第六章 薪酬调整

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 公司经营规模状况；
- (三) 个人岗位调整或职务变化；
- (四) 公司组织结构的调整；
- (五) 同行业薪酬水平变化；
- (六) 通货膨胀水平。

公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动趋势，以及公司经营发展战略等综合因素，适时调整薪酬标准，并向董事会薪酬委员会提出相应建议。

第二十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 附则

第二十四条 董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

第二十五条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

第二十六条 本制度由公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

广东联泰环保股份有限公司

二零二六年五月