

安徽中环环保科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二五年十二月

第一章 总则

第一条 为进一步完善安徽中环环保科技股份有限公司（下称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员（下称“董高”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高的经营业绩，强化并完善有效的激励与约束机制，充分调动董高履职积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及公司章程的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、联席总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员，以下统称“董高”。

第三条 公司董高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 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬方案与考核管理

第一节 一般规定

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。

第六条 董事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评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

本制度已包含董高薪酬方案，经股东会审议通过并披露后实施，除发生董高薪酬方案变动外，免于后续重复审议。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司董事会薪酬与考核委员会工作规程执行。

第二节 董事薪酬方案与考核管理

第八条 董事长的薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效奖励两部分组成，

董事长薪酬标准：

单位：万元/年

职务	基本薪酬	绩效奖励
董事长	30-60	30-60

董事长绩效奖励与公司全年度 KPI 分值挂钩，KPI>60 分，绩效奖励 20 万元，KPI>90 分，绩效奖励 60 万元。其中，年度 KPI 分值权重为：主要经济指标（50%）+重点工作任务完成率（50%），注：主要经济指标考核权重根据每年制定的目标任务制定。

董事长基本薪酬按月平均折算（基本薪酬/12）发放，经营年度结束后，经公司董事会薪酬与考核委员会对董事长考核后，据考核情况核算实际绩效奖励，并在年度审计结束后 3 个月内发放。

第九条 独立董事在公司领取独立董事津贴，标准为 12 万元/年，每季度发放一次，除此之外不再另行发放薪酬，不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。但因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照公司章程行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十条 非独立董事无董事津贴，薪酬区分在公司任职与否，对应薪酬发放。具体为：

在公司担任除董事外其他职务的内部非独立董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，无董事津贴。

不在公司担任除董事外其他职务的外部非独立董事，无薪酬，无津贴，也不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。但因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照公司章程行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第三节 高级管理人员薪酬方案与考核管理

第十一条 公司高级管理人员薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效奖励和专项奖励三个部分组成，薪酬标准：

单位：万元/年

职务	基本薪酬	绩效奖励	专项奖励
总经理、联席总经理	30-60	30-60	单议
副总经理、财务总监、董事会秘书等	20-50	20-50	单议

基本薪酬是高级管理人员的固定薪酬部分，主要考虑其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任与价值、行业市场薪酬水平及公司发展策略等因素确

定，按月平均折算（基本薪酬/12）发放。

绩效奖励是高级管理人员的浮动薪酬部分，与公司年度目标完成情况及个人岗位职责完成情况挂钩；经营年度结束后，经公司董事会薪酬与考核委员会考核后，据考核情况核算实际绩效奖励，于年度审计结束后 3 个月内发放。

总经理、联席总经理的年度绩效奖励与全公司的年度 KPI 直接挂钩，KPI > 60 分，20 万奖励，KPI > 90 分，60 万年度绩效奖。

除总经理、联席总经理外，其他高级管理人员年度 KPI 分值权重计算方法为：全公司年度 KPI (X) + 个人分管业务工作目标 (Y)。个人分管业务年度工作完成指标考核的具体 KPI 设置及评价方法由薪酬与考核委员会另行制定并执行。

其中，每位高管绩效考核的分值计算及奖励水平与分管的业务有所区别，即 X (20%-80%) 和 Y (80%-20%) 所占的比重根据其分管的业务来定。

专项奖励由年度考核目标任务中列支的各项特别贡献专项奖组成，具体据实单议。

第十二条 一人兼多职的，按孰高原则领取薪酬，不再重复核发。

第三章 薪酬调整

第十三条 本制度所涉董高薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司董高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。

在一个完整会计年度内，董高发生职位变动的，则自职务变动生效之日起，根据新的任职情况，按新岗位领取薪酬，对应年度总薪酬分段核计并汇总。

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，应当及时对董高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。

公司董高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。

第十六条 董高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，经董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整董高薪酬方案与标准，并报董事会

及股东会批准，薪资方案与标准按通过后的制度执行。

第十七条 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第四章 附则

第十八条 董高绩效考核按公司董事会薪酬与考核委员会工作规程执行。

第十九条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规、自律规则及公司章程的规定相抵触的，遵照国家有关法律法规、自律规则及公司章程的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

安徽中环环保科技股份有限公司董事会

2025 年 12 月 10 日