

盈峰环境科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为规范盈峰环境科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，激励公司董事、高级管理人员诚信、勤勉地履行岗位职责，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件和《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 本制度所称董事、高级管理人员，是指公司董事长、公司内部董事、公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相统一，薪酬水平既要与经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩。

（二）坚持短期激励与长期激励兼顾，建立健全年薪制，探索实施中长期激励，促进公司持续发展。

（三）坚持薪酬增长与员工工资增长相协调，促进形成公司合理的工资收入分配关系。

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬构成

第六条 公司给予独立董事报酬，标准参照同行业上市公司水平及公司实际情况确定；独立董事以外的外部董事按照其所在单位的薪酬政策领取薪酬，公司不再另外支付报酬。公司可给予非独立董事适当的交通补贴，董事因参加公司会议等实际发生的费用由公司报销。

第七条 公司董事（不含独立董事）、高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本薪酬是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效年薪的兑现水平。

第八条 公司根据董事与高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，参考外部市场调研数据确定一套基本年薪标准，建立不同的基本年薪序列，分别设立公司董事长、公司内部董事、总裁、副总裁及其他高级管理人员的基本年薪，基本年薪不浮动，按月平均发放。

第九条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪与公司利润完成率、目标责任制考核结果及所在部门的绩效考评结果挂钩，于目标责任制考评工作结束后支付。

第十条 公司董事兼任公司高管时，年薪方案上限以孰高者确定。

第四章 薪酬调整

第十一条 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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司每年根据市场调研数据、公司盈利状况对基本年薪及绩效年薪标准进行审视，根据实际情况进行政策调整。

第十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）公司盈利状况；

（三）组织结构调整；

（四）岗位发生变动的个别调整。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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。

第五章 约束条件

第十四条 董事、高级管理人员在任职期间出现以下任意一种情况的，不予发放当年年度绩效奖金：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事和高级管理人员情形的；

（五）违反本公司规章制度，情节严重的；

（六）严重失职，营私舞弊，给公司造成重大经济损失或者声誉损害的；

（七）未经公司股东会、董事会同意，擅自在其他公司、企业或经济组织中兼职或领取报酬的；

（八）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第六章 附则

第十五条 本制度作为公司董事、高级管理人员薪酬考核的基本制度，具体实施细则另定，并作为本制度的组成部分。

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律法规、其他规范性文件及经合法程序修改后的《公司章程》的有关规定不一致的，按国家有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第十八条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会审核，自公司董事会提交

股东会审议通过后生效并实施，修订时亦同。

盈峰环境科技集团股份有限公司

2025年12月13日