

金科环境股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善金科环境股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，促进公司持续、稳定、健康发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《金科环境股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，制定本制度。

本制度的适用对象包括：

- （一）公司董事：包括非独立董事（含职工董事，如有）及独立董事；
- （二）公司高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第二条 本制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平符合公司规模与业绩，同时适当参考外部薪酬水平。
- （二）责、权、利对等原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展目标相符。
- （四）激励与约束并重，与公司收益分享、风险共担。

第二章 管理机构

第三条 董事薪酬方案由股东会决定。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司出现亏损时,应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大,董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的,应当披露原因。

第四条 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。公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会进行本制度的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第五条 公司将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司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。基本薪酬主要根据所任职位的价值、责任、市场薪资行情、能力等因素确定;绩效薪酬主要根据公司制定的考核标准达成情况等绩效进行综合考评后确定。

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。

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬标准如下:

(一)非独立董事:在本公司承担除董事职责以外的其他职责的非独立董事,按照其相应工作职责和工作内容对应的本公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行,其董事职务不单独领取薪酬及津贴;在本公司未承担除董事职责以外的其他具体职责的非独立董事,其董事职务可以单独领取董事津贴,董事津贴根据董事在董事会任职情况和考核结果综合确定。非独立董事薪酬方案由股东会审批。

(二)独立董事:实行固定津贴,津贴发放不与本公司经营业绩挂钩,仅为

独立董事履行董事职责的固定报酬。独立董事薪酬方案由股东会审批。

(三) 高级管理人员：本公司高级管理人员按照本公司有关薪酬管理制度的规定，依据其相应工作职责和工作内容、本公司经营业绩及个人绩效考核结果等综合因素领取薪酬。高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

(四) 公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等中长期激励方案，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第八条 董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可根据公司相关规定在公司据实报销。

第四章 绩效考核、薪酬发放与止付追索

第九条 董事和高级管理人员的绩效评价由公司薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。内部审计负责人的考核，应当经由审计委员会参与发表意见。

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，并由公司予以披露。

第十条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十一条 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。

公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 在公司领取薪酬及津贴的非独立董事及高级管理人员，基本薪酬及津贴原则上按月平均支付；绩效薪酬及津贴根据绩效评价周期支付。独立董事的固定津贴按月支付。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家有

关规定代扣代缴个人所得税及其他依法应由个人承担的社会保险费用等款项。

第十四条 公司董事及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、实际绩效等情况计算薪酬并予以发放。

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。

第十六条 公司制度或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十七条 公司应当和董事签订合同，明确公司和董事之间的权利义务、董事的任期、董事违反法律法规和公司章程的责任以及公司因故提前解除合同的补偿、董事离职后的义务及追责追偿等内容。

公司应当和高级管理人员签订聘任合同，明确双方的权利义务关系，高级管理人员违反法律法规和公司章程的责任，离职后的义务及追责追偿等内容。

第十八条 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。

第五章 附则

第十九条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》相抵触时，依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

金科环境股份有限公司

2026年5月