

北京万邦达环保技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京万邦达环保技术股份有限公司（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和创造性，提高公司的经营管理效益，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《北京万邦达环保技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬构成

第四条 董事会成员薪酬：

- （一）在公司及子公司担任内部其他职务的非独立董事、职工代表董事按照相应岗位领取职务薪酬，不另外领取董事薪酬。
- （二）独立董事薪酬实行独立董事固定津贴制，不参与绩效考核，不享受绩效薪酬及中长期激励，由公司股东会审议决定。
- （三）职工代表董事在公司领取的工资、奖金等薪酬按照职工代表董事在公司及下属子公司担任的其他职务及绩效确定。

第五条 公司非独立董事及高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效奖金、中长期激励三部分组成，与公司经营业绩、个人绩效紧密挂钩。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。

（一）基本年薪主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（二）绩效奖金以年度经营目标为考核基础，根据非独立董事及高级管理人员完成年度工作目标情况核定个人奖金。绩效薪酬按对应考核周期结果确定后按考核周期发放，但应确定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。

（三）中长期激励收入与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

第六条 总经理的薪酬：

（一）总经理基本年薪由公司董事会提名、薪酬与考核委员会根据公司具体情况提出调整意见，报公司董事会批准后执行。

（二）总经理绩效奖金由提名、薪酬与考核委员会根据其年度绩效考核结果提出建议，报公司董事会批准后执行。

第七条 其他高管人员的薪酬：

（一）基本年薪由公司总经理根据本办法，结合公司当年经营状况，提出其他高管人员的基本年薪水平调整意见，报送公司董事会提名、薪酬与考核委员会进行评定，经董事会批准后执行。

（二）其他高管人员绩效奖金由公司总经理根据其年度绩效考核结果，提出绩效奖金分配方案，报公司董事会提名、薪酬与考核委员会评定，经董事会审议通过后执行。

第三章 薪酬发放

第八条 提名、薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员考核程序：

（一）提名、薪酬与考核委员会根据了解和掌握的情况，按照绩效评价标准对董事、高级管理人员进行绩效评价；

（二）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后报公司董事会。

第九条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬，在董事会或者提名、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。

第十条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

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作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十二条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。不定期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）通胀水平，参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十三条 经公司董事会提名、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 薪酬止付与追索扣回

第十四条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。公司董事和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。

第十五条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开

谴责或宣布为不合适人员的；

（五）被公司免职的人员。

第六章 附则

第十六条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划等。但公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行；本制度如与国家有关法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定相抵触的，以届时有效的法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行，并及时修改本制度。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

北京万邦达环保技术股份有限公司

二〇二六年四月