

浙江菲达环保科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江菲达环保科技股份有限公司（以下简称公司）董事及高级管理人员的薪酬管理体系，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、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率，促进公司的持续健康发展，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、法规以及《浙江菲达环保科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

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 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平、公开、公正原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、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）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与支付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、中国证监会、上海证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

第五条 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。

第六条 公司组织人力资源部、财务资产部等相关部门应当配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席

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；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事及高级管理人员：公司非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，其中，绩效薪酬占比原则上不低于全年基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

基本薪酬结合区域经济、收入等差异情况、行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬与公司整体经营业绩挂钩，按公司薪酬管理相关制度进行考评后决定。

公司可以根据经营情况和市场情况，采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

第八条 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。公司应当确定董事、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。

第四章 薪酬发放与调整

第九条 公司独立董事的津贴按月发放。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 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薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

(一) 严重违反公司各项规章制度或严重失职或者滥用职权的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬标准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的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平；

(二) 所在地区薪酬水平；

(三) 通货膨胀水平；

(四) 公司经营状况；

(五) 组织架构调整、职位、职责的调整。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时对

专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。如公司亏损的，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。

第五章 薪酬止付追索

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司有权减少、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。

第十七条 公司出现以下情况，应当对董事、高管除基本薪酬之外的绩效薪酬及中长期激励收入采取停止支付、重新考核后进行全部或者部分追回薪酬的措施：

- （一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述；
- （二）公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失；
- （三）公司董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和公司章程的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。

浙江菲达环保科技股份有限公司
二零二六年四月