

# 无锡德林海环保科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善无锡德林海环保科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事和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,有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《无锡德林海环保科技股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》),特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度所称董事包括非独立董事、独立董事。

本制度所称高级管理人员,是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员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** 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则:

- (一) 公开、公平、公正的原则;
- (二) 与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则;
- (三) 与公司长远利益相结合原则;
- (四) 与责、权、利相匹配的原则。

**第五条** 公司应当结合行业水平、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。

### 第二章 管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事和高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第七条** 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。

**第八条** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成和标准

**第九条** 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，工资总额预算以上年度工资总额为基础，与公司效益指标挂钩，结合市场对标、公司效率指标、工资支付能力等确定。

**第十条** 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；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）非独立董事和高级管理人员：未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，不领取薪酬及津贴，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；其他非独立董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、其他福利、中长期激励收入构成。其中，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

1、基本薪酬：根据专业水平、岗位责任、工作经历及行业、地区薪酬水平等综合考虑确定。

2、绩效薪酬：根据公司经营业绩、目标完成情况以及个人岗位绩效考核情况等综合考核确定，按各考核周期进行考核发放。

3、其他福利：包括公司按照国家及地方有关的法律法规的规定执行的社会保险及住房公积金、公司规定的其他福利等。

4、中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划、特别奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

**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。

**第十二条** 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以辞职报告生效时间或任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

## 第四章 薪酬调整

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 公司经营规模状况；

(三) 个人岗位调整或职务变化;

(四) 公司组织结构的调整;

(五) 同行业薪酬水平变化;

(六) 通胀水平。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

**第十六条** 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 薪酬的发放

**第十七条** 独立董事的津贴按月发放。

**第十八条** 公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

**第十九条** 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。

**第二十条** 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。

**第二十一条** 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

(一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

## 第六章 止付追索

**第二十二条** 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。

## 第七章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定为准。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，自 2026 年 1 月 1 日起执行。

无锡德林海环保科技股份有限公司

2026 年 4 月 16 日