

# 浙江海盐力源环保科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江海盐力源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绩效考核与薪酬管理，建立科学、有效的激励与约束机制，促进公司高质量、可持续发展，维护股东合法权益，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》等法律、法规、规范性文件及《浙江海盐力源环保科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （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（财务总监）以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）战略适配原则：薪酬管理应与公司发展战略、经营目标及长期价值创造相匹配。
- （二）业绩导向原则：在总体薪酬水平符合市场状况的基础上，与公司经营业绩和个人贡献相挂钩，兼顾合理性与市场竞争力。
- （三）公平透明原则：薪酬管理应坚持公平、公开、透明，遵循责权利相统一，确保薪酬水平与岗位职责、管理权限及履职贡献相适应。
- （四）激励和约束并重原则：建立薪酬延期支付、止付及追索扣回机制，有效防范短期激励行为，强化风险约束与责任承担。

### 第二章 管理机构及职责

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员

会”）是董事会下设的专门委员会，负责公司董事及高级管理人员的薪酬与考核管理工作，并对董事会负责。

**第五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会研究拟订，明确薪酬确定依据、结构及标准。

董事的薪酬方案由股东会审议决定，并按照有关规定予以披露。董事会或者薪酬与考核委员会在对董事个人进行评价或者讨论其薪酬事项时，该董事应当回避。

高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，并按照有关规定向股东会说明及予以披露。

**第六条** 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第七条** 公司人力资源部、财务部、证券部等相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会开展工作，具体负责薪酬方案的执行以及相关考核、发放和信息披露等事项。

### 第三章 薪酬结构与标准

**第八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬结构如下：

（一）在公司担任经营管理职务的非独立董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励构成。

1、基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责、履职情况等因素确定，属于相对固定的报酬，按月发放。

2、绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核结果、公司经营目标完成情况等因素综合确定，并按照考核周期考核发放。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬合计金额的比例原则上不低于 50%。公司可按照有关规定预留一定比例的绩效薪酬，在年

度报告披露且绩效评价完成后支付；绩效评价应当以经审计的公司财务数据为依据。

3、中长期激励：公司可根据相关法律法规及激励需要，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式实施中长期激励，具体方案另行制定。

（二）未在公司担任经营管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬；经股东会审议批准，可向其发放董事职务津贴。

（三）公司独立董事实行固定津贴制度。津贴标准参照同行业水平并结合公司实际情况制定，由股东会审议确定。除前述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者其他有利害关系的单位和个人获取额外利益。独立董事不参与与公司业绩挂钩的绩效薪酬及中长期激励。

**第九条** 公司应当结合行业水平、发展战略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工之间的薪酬分配关系，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进普通职工薪酬水平合理增长。

#### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第十条** 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并组织实施年度考核；制定并审查公司董事、高级管理人员薪酬的决定机制、决策程序以及支付、止付和追索扣回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方案；

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

（三）监督公司薪酬制度执行情况，评估并视情况启动薪酬止付及追索扣回程序；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

**第十一条** 在公司担任经营管理职务的非独立董事以及公司高级管理人员，其薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行。

**第十二条** 独立董事的津贴原则上按照月度发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额。依法应由个人承担的个人所得税、社会保险及住房公积金等，由公司依法代扣代缴。

**第十四条** 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，其薪酬按照实际任期、履职情况及考核结果计算并发放。

**第十五条** 董事、高级管理人员在任期内出现下列情形之一的，公司可根据情节轻重，对其尚未支付的绩效薪酬和中长期激励予以减少或停发，并对相关行为发生期间已支付的相关收入予以全部或部分追回：

（一）严重失职、滥用职权或存在重大违法违规行为，给公司造成重大损失或恶劣影响；

（二）对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接或主要责任；

（三）违反忠实、勤勉义务，损害公司利益；

（四）法律法规、监管规定、《公司章程》或本制度规定的其他情形。

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应对相关期间的绩效薪酬和中长期激励进行重新考核，并追回超额发放部分。

**第十七条** 本制度项下的止付、追索和扣回责任，不因董事、高级管理人员离职、职务变动或任期届满而免除。

**第十八条** 上市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 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等内部规定执行；本制度与有关法律、法规、规范性文件或《公司章程》等内部规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等内部规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修订时亦同。本制度生效前，公司依据原有规定已审议、核定的薪酬、奖金及其他激励事项，无论是否实际发放，原则上仍按原核定结果执行。

**第二十二条** 本制度自生效之日起，公司此前颁布的与本制度规定不一致的相关制度、规则或文件同时废止。

浙江海盐力源环保科技股份有限公司