

# 江苏常友环保科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范江苏常友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，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《江苏常友环保科技股份有限公司章程》等有关法律、法规、规章制度的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力的原则；
- (二) 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则。

### 第二章 薪酬决定机制

**第四条** 董事的薪酬与考核由董事会薪酬与考核委员会提出方案，由股东大会确定；高级管理人员的薪酬与考核由董事会薪酬与考核委员会提出方案，由董事会确定。

**第五条** 公司行政部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 薪酬结构

#### 第六条 董事会成员薪酬：

##### （一）非独立董事

1、在公司担任高级管理人员的非独立董事，按第七条执行，不再发放董事津贴。

2、在公司担任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，不再发放董事津贴。

##### （二）独立董事

实行固定津贴制，具体金额结合公司所处行业、经济发展水平及公司实际经营状况，经公司股东会审议通过后确定。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第七条** 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励薪酬构成。实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬，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。中长期激励薪酬由公司另行制定激励方案确定。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定其年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：以公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

**第八条** 本薪酬管理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计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

### 第四章 薪酬发放

**第九条** 在公司领取薪酬的董事及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起，每半年度的次月进行发放。

**第十条** 公司确定董事、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。

**第十一条** 董事和高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

## 第五章 薪酬调整

**第十三条** 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十四条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。
- (二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。
- (三) 公司盈利状况。
- (四) 组织结构调整。
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

**第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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及高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 止付追索

**第十六条** 公司董事、高级管理人员如因违反我国法律、法规、规章或损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉义务给公司造成严重损失，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，公司除根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬外，还应对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、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，应按国家有关法律、法规和修改后的《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度解释权归董事会，修订权归股东会。对本制度的修订，由董事会拟定修改草案，经股东会审议批准后生效。

江苏常友环保科技股份有限公司

二〇二六年一月