

宁波理工环境能源科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波理工环境能源科技股份有限公司（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约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性与创造性，提升企业经营管理水平，推动企业健康、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《宁波理工环境能源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，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。其中，董事包括独立董事、非独立董事；高级管理人员包括公司董事会聘任的经理、副经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）实行按劳分配原则；
- （二）实行责、权、利相结合的原则；
- （三）实行个人实际收入与公司效益挂钩的原则；
- （四）实行个人实际收入与本人绩效考核挂钩的原则；
- （五）实行有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事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。

第五条 公司人力资源部、财务部及董事会秘书办公室配合董事会薪酬与考核委员会，具体落实公司董事及高级管理人员的薪酬方案。

第三章 薪酬结构与标准

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制度，具体津贴标准由董事会提出议案，股东会审议决定。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬，除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事（含职工代表董事，下同）：公司非独立董事在公司或子公司任职的，按照公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核并据此作为确定薪酬的依据，不另行领取董事薪酬。非独立董事不在公司或子公司任职的，不参与公司内部绩效考核，不在公司领取薪酬。

（三）高级管理人员：公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按照公司业绩指标达成情况、分管工作职责及工作目标完成情况进行综合考核，并据此作为确定薪酬的依据。

在公司身兼数职者（包括担任公司、子公司职务），按较高职务所对应的薪酬标准领薪，不累加计算。

第七条 非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和其他奖金等组成，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。

第八条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第九条 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。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十一条 公司将结合行业水平、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。

第四章 薪酬发放与管理

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬为税前金额，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。

公司独立董事的津贴为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从津贴中代扣代缴个人所得税及其他应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十三条 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，按其实际任期计算津贴或薪酬并予以发放。

第十四条 董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，可以减少或者不予发放薪酬或津贴：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或被监管部门认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市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。

第五章 薪酬调整

第十七条 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

变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十八条 公司较上一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，公司应当披露原因。

第十九条 公司对属于国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，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）公司经营状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）董事、高级管理人员职位、职责变化。

第二十一条 公司董事薪酬的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬的调整，由董事会审议通过后实施。

第六章 附则

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

宁波理工环境能源科技股份有限公司

董事会

2026年3月31日