

# 无锡雪浪环境科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步推进无锡雪浪环境科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立与现代企业管理制度相适应的考核激励与约束机制，充分调动员工的工作积极性和创造性，提高公司经营管理效益，促进公司持续健康发展，公司根据《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》等有关法律法规及《无锡雪浪环境科技股份有限公司章程》的相关规定，特制定本制度。

#### **第二条** 适用对象

本制度适用对象为公司全体董事、高级管理人员。

#### **第三条** 基本原则

- 1、坚持资产保值增值、企业价值最大化原则；
- 2、坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，薪酬与公司经营业绩、个人责任、贡献程度等紧密挂钩的原则；
- 3、公司短期效益与长远利益相结合促进公司健康持续发展；
- 4、坚持推进薪酬分配的市场化、规范化；
- 5、坚持公平、公正、公开原则，科学考评，严格兑现。

### 第二章 工资总额决定机制及分配

**第四条** 董事及高级管理人员的薪酬纳入公司的工资总额。工资总额是指由企业在—个会计年度内直接支付给全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、特殊情况下支付的工资等。

**第五条** 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

**第六条** 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员工的薪酬分配比例，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。

### **第三章 董事、高级管理人员薪酬的构成及确定**

**第七条** 公司董事的薪酬事项，须提交股东会审议通过后方可实施。公司高级管理人员的薪酬事项，须提交公司董事会审议通过后方可实施。

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；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。

在董事会或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。

**第九条** 公司人力资源部门与财务部门配合薪酬与考核委员会进行具体的组织实施。

#### **第十条 董事薪酬与津贴标准**

##### **1、非独立董事薪酬与津贴**

兼任公司高级管理人员的董事，只领取高级管理人员的薪酬，并按照高级管理人员薪酬管理的相关规定执行，不领取董事津贴；

兼任公司内部其他职务的董事，根据其在公司具体任职岗位职责确定薪酬，并按照公司相关制度规定发放，不领取董事津贴；

同时兼任公司高级管理人员和公司内部其他职务的董事，薪酬方案上限以上述两者上限的较高者确定；

仅担任董事职务的非独立董事，由董事会薪酬与考核委员会根据其履职情况及执行事务情况等确定其年度基本薪酬（津贴）、绩效薪酬及其他激励等，公司据此对其发放基本薪酬（津贴）；薪酬与考核委员会每年对其履职情况及执行事务情况进行考核，依据考核结果制定年度薪酬总额，报董事会和股东会审议后确定，公司据此结算绩效薪酬。薪酬与考核委员会可确定年度薪酬的具体发放方式。

2、公司独立董事津贴由董事会制定并提交股东会审批后执行。

3、董事按照《中华人民共和国公司法》和《无锡雪浪环境科技股份有限公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

### **第十一条 高级管理人员薪酬**

高级管理人员根据其在公司担任的职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

1、薪酬模式：年薪制。

2、年薪结构：

公司高级管理人员年薪包含基本年薪和风险年薪。

（1）基本年薪

基本年薪即为底薪，不予考核，平时按月发放。

（2）风险年薪（即绩效薪酬）

风险年薪与年度绩效考核挂钩。风险年薪=组织业绩年薪+岗位业绩年薪。

组织业绩年薪：根据雪浪环境年度组织绩效完成情况进行考核兑现。

岗位业绩年薪：根据高级管理人员年度个人绩效完成情况进行考核兑现。

3、年薪基准

公司通过具体考察通货膨胀水平、员工的薪酬状况和增长比例、市场薪酬水平、公司利润增长情况等因素，确定高级管理人员的年薪基准（年薪基准包括基本年薪与风险年薪）。

公司总裁的分配系数为1，其他高级管理人员的分配系数根据工作分工，结合分管业务的贡献大小、工作任务的轻重和承担风险的高低等因素，一般在总裁年薪基准的0.4~0.9之间确定。

#### 4、考核内容及结构比例

总裁签订年度经营管理目标责任书，总裁向其他高级管理人员分解并下达年度经营管理目标，并签订分管业务经营管理目标责任书。

总裁的绩效考核与公司整体业绩挂钩，主要考评公司年度经营管理目标的完成情况及公司内部管理等。其他高级管理人员绩效考核除与公司年度组织绩效考核情况挂钩外，同时对公司明确的岗位业绩进行考核。岗位业绩考核目标根据高级管理人员分管工作内容明确。

组织业绩年薪及岗位业绩年薪各自占比情况详见下表。

职位名称	基本年薪	风险年薪	
		组织业绩年薪	岗位业绩年薪
总裁	40%	60%	/
其他高级管理人员	40%	30%	30%
说明	按月度发放	组织业绩评估值低于60分，则不得兑现	岗位业绩评估值低于60分，则不得兑现
		60分以上按得分比例兑现，80分以上按1兑现	

#### 5、考核方式

公司董事会授权薪酬与考核委员会就年度考核指标等进行确定。在每个经营年度结束后，薪酬委员会对高级管理人员绩效完成情况进行复核，根据结果提出绩效薪酬建议，报公司董事会审议后确定。

公司将考核结果书面通知被考核对象，被考核对象在收到考核结果后若有异议，可自收到通知后7个工作日内向薪酬与考核委员会提起申诉，由薪酬与考核委员会进行裁决。

#### 第四章 超额任期激励

**第十二条** 以连续三年为一个考核周期，一个考核周期内超额完成组织净利润总额目标的部分，采用超额累进制的提取比例计算激励，具体如下：

超额完成值X (万元)	$X \leq 5000$	$5000 < X \leq 10000$	$10000 < X \leq 15000$	$X > 15000$	按超额累 进计算
提取比例	12%	8%	6%	4%	

薪酬与考核委员会根据各董事及高级管理人员任期内个人绩效完成情况、对利润总额贡献度的大小、在职时长等因素，合理制定分配方案，考核周期期间，不再担任董事、高级管理人员的，中途离职人员不享受激励的分配。其中，总裁享受超额任期激励总额的25%，其他高级管理人员共享超额任期激励总额的50%，剩余超额任期激励总额的25%由其余董事经相关机构审议通过后分配。

超额任期激励实行延期兑付，任期结束确认额度后，当期支付50%，次年支付50%。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险个人承担部分等费用。

#### 第五章 薪酬止付追索

**第十四条** 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、高级管理人员的绩效薪酬和超额任期激励等收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十五条** 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有过错的，根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和超额任期激励等收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和超额任期激励等收入进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、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、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

**第十七条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本次修订内容追溯适用至2026年1月1日。

无锡雪浪环境科技股份有限公司

2026年4月