

无锡雪浪环境科技股份有限公司

高级管理人员薪酬考核管理办法

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”）建立与现代企业管理制度相适应的考核激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员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，特制定本办法。

第二条 适用对象

公司高级管理人员，包括总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

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，高级管理人员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 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责高级管理人员薪酬的管理；负责审查公司高级管理人员履职情况并对其进行考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第六条 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对公司高级管理人员薪酬实施具体管理。

第三章 薪酬管理标准

第七条 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由基本年薪、绩效年薪组成，年度薪酬（以下简称“年薪”）计算公式为：年薪=基本年薪+绩效年薪。

（1）基本年薪

基本年薪即为底薪，不予考核，平时按月发放。

（2）绩效年薪

绩效年薪与季度、年度绩效考核挂钩，绩效年薪=季度业绩年薪+公司年度业绩年薪+岗位年度业绩年薪。季度业绩年薪根据季度业绩完成情况进行考核和兑现，公司年度业绩年薪及岗位年度业绩年薪根据年度业绩完成情况进行考核和兑现。

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。

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0.3~0.8之间确定，特殊情况另议。

第四章 绩效年薪的考核

第八条 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阶段性（季度/年）经营管理目标，并签订分管业务经营管理目标责任书。

总裁的绩效年薪与公司业绩100%挂钩，主要考评公司整体目标的完成情况；其他高级管理人员需同时考核分管工作的完成情况，其中，在考核中，公司季度业绩年薪、公司年度业绩年薪及岗位年度业绩年薪各自占比情况详见下表。

职位名称	基本年薪	绩效年薪		
		季度业绩年薪	公司年度业绩年薪	岗位年度业绩年薪
总裁	40%	0%	60%	0
副总裁	40%	10%	30%	20%
财务总监	40%	10%	30%	20%
董事会秘书	40%	10%	30%	20%
说明	不考核	季度业绩年薪按公司季度目标实现情况进行兑现。	公司业绩评估值低于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。	岗位业绩评估值低于60分，则不得兑现。

第九条 考核方式

1、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；公司根据本办法第八条内容对高级管理人员按节点实施考核，考核结束后兑现。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。

2、公司将考核结果书面通知被考核对象，高级管理人员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。

第十条 考核内容

1、公司年度绩效考核指标

公司年度绩效考核指标及细则详见下表：

指标类别	考核指标	目标值
党的建设	完善党建体系 开展党建活动	符合党组织管理要求
经营业绩	营业收入	根据目标责任状
	税前利润	根据目标责任状
	其他关注类指标	根据目标责任状
经营管理	安全管理	七无
	内控执行	符合公司内部管理要求
战略管理	公司战略的执行和推进	根据公司战略规划分解

2、总裁年度考核

总裁的绩效考核与公司整体业绩挂钩，主要考评公司阶段性经营管理目标的完成情况及公司内部管理等。

3、其他高级管理人员绩效考核

其他高级管理人员绩效考核除与公司年度绩效考核情况挂钩外，同时对公司明确的季度考核目标、岗位业绩进行考核。

季度考核目标根据年度经营类指标分解明确；岗位业绩考核目标根据高级管理人员分管工作内容明确。

第五章 附则

第十一条 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。

第十二条 本制度经公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。

无锡雪浪环境科技股份有限公司

2024年1月8日