

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

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。

第四章 风险年薪的考核

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年度经营管理目标，并签订分管业务经营管理目标责任书。

高级管理人员需同时考核公司整体组织绩效及个人绩效的完成情况，其中，在考核中，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 | |

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。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、总裁绩效考核

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。

2、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。

第五章 超额任期激励

第十一条 激励内容及方式

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%根据董监事薪酬制度的具体约定分配。

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%。

第六章 附则

第十二条 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。

第十三条 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9月