

江苏江南水务股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

(经2024年5月15日2023年年度股东大会审议通过)

第一章 总则

第一条 为推动江苏江南水务股份有限公司(以下简称“公司”)战略目标和年度经营业绩指标实现,充分调动和发挥董事、监事及高级管理人员的主动性、积极性和创造性,建立业绩成果与薪酬分配相匹配的激励机制,科学合理确定薪酬水平及支付方式,推动公司高质量发展,结合公司实际情况及相关法律法规的规定,特制定本管理制度。

第二条 薪酬及绩效考核管理的基本原则:

(一) 战略引导、价值创造原则。根据公司战略规划及年度工作目标确定考核内容,按所创造价值贡献考核结算薪酬。

(二) 绩效导向、有效激励原则。按照责权利相统一的要求,建立科学合理的激励约束机制相结合的考核制度。

(三) 依法依规、规范运作原则。实事求是,客观公正,规范运作。

第三条 本制度适用于在公司签订劳动合同的董事、监事、高级管理人员,包括:

(一) 董事:公司董事长、董事;

(二) 监事:职工监事;

(三) 高级管理人员:公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

适用对象如在公司担任两个及以上职务的,薪酬标准按担任其中某一职务对应的核定年薪基数孰高执行。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、监事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。其所提出对高级管理人员的薪酬计划须报董

事会通过后方可实施；其所提出董事、监事薪酬计划须报董事会、股东大会通过后后方可实施。

第五条 薪酬与考核委员会的主要职责权限为：

（一）研究董事、总经理及其他高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；

（二）研究和审查董事、总经理及其他高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；

（三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（四）就制定或者变更股权激励计划、员工持股计划、激励对象获授权益、行使权益条件成就事项向董事会提出建议；

（五）就董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划事项向董事会提出建议；

（六）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事宜。

第三章 薪酬的构成和考核

第六条 董事、高管人员年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入组成。

计算公式是：年薪总收入=基本年薪+绩效年薪+任期激励收入。

（一）基本年薪：指经营者按岗位要求履行职责的固定薪酬。

公司董事长、总经理基本年薪系数为 1；其他高级管理人员根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按公司总经理基本年薪的 0.6—0.9 倍确定，平均不超过 0.8 倍。

（二）绩效年薪：指年度经营业绩考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

公司董事长、总经理绩效年薪核定办法为：绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数（≤2）×绩效年薪调节系数（≤1.5）

年度考核评价系数根据年度经营业绩考核评价结果确定，最高不超过 2。

绩效年薪调节系数主要根据公司功能性质、所在行业以及公司资产总额、营业收入、从业人员、归属于母公司所有者权益、归属于母公司所有者净利润等规模因

素确定，最高不超过 1.5。具体情况见下表：

| 指标 | 权重 | 分项系数（10 档） | | | | | | | | | |
|------------------|------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| | | 1.5 | 1.4 | 1.3 | 1.2 | 1.1 | 1.0 | 0.9 | 0.8 | 0.7 | 0.6 |
| 资产总额（亿元） | 0.1 | ≥250 | 250-220 | 220-180 | 180-150 | 150-120 | 120-80 | 80-40 | 40-10 | 10-5 | <5 |
| 归属于母公司所有者权益（亿元） | 0.25 | ≥150 | 150-140 | 140-130 | 130-110 | 110-90 | 90-60 | 60-30 | 30-10 | 10-5 | <5 |
| 营业收入（亿元） | 0.15 | ≥40 | 40-35 | 35-30 | 30-25 | 25-20 | 20-14 | 14-8 | 8-2 | 2-1 | <1 |
| 归属于母公司所有者净利润（亿元） | 0.4 | 分项系数=0.6+归属于母公司所有者净利润÷9 | | | | | | | | | |
| 从业人员（千人） | 0.1 | ≥4 | 4-3.6 | 3.6-3.2 | 3.2-2.8 | 2.8-2.4 | 2.4-1.6 | 1.6-0.8 | 0.8-0.5 | 0.5-0.2 | <0.2 |

注：绩效年薪调节系数=Σ（分项指标权重×公司对应的规模分项系数），最高不超 1.5。

规模分项系数根据实际情况修订（原则上三年修订一次）。资产总额等按照当年财务决算报表数据，在计算时扣除融资、非经营性资产等因素。

董事长、高级管理人员年度综合考核评价为“不称职”的，不得领取绩效年薪；综合考核评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的绩效年薪。

（三）任期激励收入：指根据董事长、高级管理人员任期绩效考核评价结果，董事、高级管理人员实施以董事会、经理层每届任期三年为周期的薪酬激励。任期激励收入不超过任期内年度薪酬总水平的 30%以内确定。

董事长、高级管理人员任期综合考核评价为“不称职”的，不得领取任期激励收入；综合考核评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的任期激励收入。

因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人在岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第七条 根据《国务院办公厅关于上市公司独立董事制度改革意见》、中国证监会《上市公司独立董事管理办法》等有关规定，独立董事津贴标准由董事会制定预案，股东大会审议通过。独立董事按《公司法》、《上市公司独立董事管理办法》和《公司章程》相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司监事（指职工监事）薪酬及绩效考核管理按公司《绩效管理办法》和《薪酬管理办法》执行，由人力资源部进行考核后提交董事会薪酬与考核委员会审核，再提交董事会、股东会审议通过。

第九条 业绩考核采取全年跟踪和年度考核相结合的方式进行，年度业绩考核

启动时间为次年度1月中旬；4月底前董事会薪酬与考核委员会完成考核（年度经营业绩须审计后确认最终考核结果），并报董事会最终批准。

第十条 人力资源部在年末组织中层人员对董事长和高级管理人员在德、能、勤、绩、廉方面进行综合能力评价，根据评价得分评出绩效等级。

绩效等级分为：85及以上为“称职”； $60 \leq x < 85$ 为基本称职； $x < 60$ 为“不称职”。

第四章 薪酬支付

第十一条 基本年薪按月支付。

第十二条 绩效年薪采取先考核后兑现的原则，在年度考核结束后，根据考核评价结果进行兑现。

第十三条 任期激励收入实行延期支付方法，任期考核完毕后当期支付50%，次年支付50%。

第十四条 其他规定

（一）因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按月计算其当年薪酬；

（二）董（监）事兼任其他职务的，以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬，不得随意选择和两（多）头兼得；

（三）公司董事、监事、高级管理人员的个人所得税按税法规定由公司人力资源部代扣代缴；

（四）对公司董事、监事、高级管理人员离任审计时，如经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实调整相应年度的薪酬，多领的部分应予扣回。

第五章 附则

第十五条 本制度经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如本规则与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章的规定为准。

第十六条 本制度的修改权及解释权均属公司董事会。

第十七条 本制度自公司股东大会审议通过之日起实施。