

杭州楚环科技股份有限公司

薪酬管理制度

2026年4月

第一章 总则

第一条 制定目的与依据

为规范杭州楚环科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司员工的工作积极性，提高公司经营效益，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《杭州楚环科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 制度适用范围

本制度适用于与公司(含控股子公司)建立劳动关系或聘任关系的全体员工。具体而言：

（一）在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬管理，适用本制度第三章的规定；

（二）独立董事及未在公司担任除董事外的其他任何职务的非独立董事（外部董事）的薪酬管理，适用本制度第二章第七条的规定；

（三）其他员工的薪酬管理，适用本制度第四章的规定；

（四）除前述第一项至第三项有特别规定外，本制度其他章节的规定适用于全体员工。

第三条 管理原则

公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬政策与行业水平、公司发展策略、经营目标和企业文化相匹配；

（二）公平公正原则：薪酬分配体现内部公平性、外部竞争性和个人贡献度；

（三）激励约束并重原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果；

（四）合规透明原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序；

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 薪酬管理体系与决定机制

第四条 薪酬管理体系

公司建立科学的薪酬管理体系，包括工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容。

公司的薪酬管理体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况变化而相应调整。

第五条 工资总额决定机制

公司根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，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，合理确定工资总额。

第六条 薪酬分配原则

公司应当结合行业水平、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。

第七条 独立董事及外部董事薪酬

（一）独立董事领取独立董事津贴，津贴标准由公司股东会审议批准。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）未在公司担任除董事外的其他任何职务的非独立董事（外部董事），不在公司领取薪酬或津贴。

第三章 董事和高级管理人员的薪酬管理

第八条 本章适用范围

本章适用于在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员。

第九条 薪酬确定与调整原则

公司董事和高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，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。

薪酬调整主要依据以下因素：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）公司盈利状况；
- （三）公司战略调整；
- （四）个人的职位及职责调整。

公司较上一会计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，应当披露原因。

第十条 薪酬标准

在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员按照所担任的具体岗位和职务领取薪酬，不额外领取董事、高级管理人员津贴。

第十一条 薪酬结构

在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。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。

（一）基本薪酬：即年度基本收入，结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月固定发放。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬与公司年度目标绩效和个人绩效考核指标完成情况相挂钩，与公司可持续发展相协调。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。

（三）中长期激励收入：公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励、员工持股计划等激励机制。

第十二条 绩效与履职评价

公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。绩效考核应当根据公司总体战略目标和年度经营目标制定，考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确考核权重或阈值，确保考核的客观性与可操作性。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十三条 薪酬方案的制定与实施

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。

公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第十四条 税前薪酬及代扣代缴项目

公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十五条 离任薪酬结算

董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任，且不再在公司担任任何职务的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十六条 绩效薪酬递延支付

公司对董事、高级管理人员以及对公司经营有持续或重大影响岗位的人员，可以建立绩效薪酬递延支付机制，递延支付的比例、期限应当与相关人员的业务持续期限、风险持续期限相匹配。

递延支付方案由董事会薪酬与考核委员会制定。

第十七条 止付追索

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。

公司董事、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负有过错的，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。

第四章 员工薪酬体系

第十八条 员工薪酬体系

公司建立以岗位价值、个人能力和业绩贡献为导向的员工薪酬体系，具体薪酬结构、等级标准及发放办法由公司人力资源部门根据本制度的原则另行制定实施细则。

第十九条 员工薪酬调整

公司员工的薪酬调整应与公司经济效益、市场薪酬变化及个人绩效考评结果挂钩。

第五章 附则

第二十条 制度冲突与适用

本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规及《公司章程》的有关规定为准。

第二十一条 解释与生效

本制度由董事会负责解释和修订，自股东会审议通过之日起实施，并追溯适用至2026年1月1日。

杭州楚环科技股份有限公司

2026年4月