

证券代码：920802

证券简称：保丽洁

公告编号：2026-024

## 江苏保丽洁环境科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

江苏保丽洁环境科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 16 日召开第四届董事会第十八次会议，审议通过了《关于修订公司〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果为：同意 5 票；反对 0 票；弃权 0 票。该议案尚需提交股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

### 江苏保丽洁环境科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏保丽洁环境科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》及《江苏保丽洁环境科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

(一) 董事，包括非独立董事、独立董事；

(二) 高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及董事会决定聘任的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

(一) 公平原则；

(二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

(三) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

(四) 客观、公正、公开的原则；

(五) 激励与约束并重的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司独立董事专门会议负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 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；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、中国证监会以及北交所相关规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会独立董事专门会议制定，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。在董事会或者独立董事专门会议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。

**第六条** 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第七条** 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。

### 第三章 薪酬构成与标准、绩效考核与薪酬发放

**第八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）在公司内部兼任其他职务的董事及公司高级管理人员

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）等构成。

1、基本薪酬：根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

2、绩效薪酬：根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放。一定比例的绩效薪酬将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。董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，可以聘请中介机构提供专业意见，有关费用由公司承担。

3、中长期激励收入（若有）：公司认为必要时，可以对董事及高级管理人员实施股权激励并进行相应的绩效考核。公司董事会负责拟定有利于激励董事及高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并负责具体实施。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。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。

（二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬，根据股东会确定的具体津贴发放。

（三）外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）

采取固定董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬。

根据实际情况，公司可以为专门事项设立单项激励，作为对在公司任职的高级管理人员的薪酬补充。

**第九条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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。

**第十一条** 董事、高级管理人员薪酬发放的审批程序：

（一）公司董事、高级管理人员任职薪酬自董事经股东会选举、高级管理人员经董事会批准任职当日起计算；

（二）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的或自愿放弃领取薪酬的，按其实际任期计算并予以发放。

**第十二条** 董事出席公司董事会及董事会下设专门委员会、董事出席股东会会议的差旅费以及按《公司章程》和公司相关工作制度行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

**第十三条** 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等专项激励，股权激励计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

## 第四章 止付追索与薪酬调整

**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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

## 第五章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜或与有关规定相悖的，按《公司法》以及《公司章程》的有关规定执行。

本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同；本制度由公司董事会负责解释。

江苏保丽洁环境科技股份有限公司

董事会

2026年4月17日