

江苏联合水务科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善江苏联合水务科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升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》等有关法律、法规、规范性文件及《江苏联合水务科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事和高级管理人员。

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，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织考核、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、中国证券监督管理委员会、证券交易所及《公司章程》规定的其他事项。

第五条 董事薪酬方案由股东会审议批准，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明情况，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。

董事会对薪酬与考核委员会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薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第七条 公司实施工资总额决定机制。未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖金和中长期激励收入三部分组成。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。其中，在公司任职的非独立董事以其在公司担任的具体职务（高级管理人员职务或其他实际职务）领取薪酬。公司非独立董事不以董事职务在公司领取董事津贴。

基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，基本薪酬按月发放。

绩效奖金：绩效奖金的确定和支付以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事及高级管理人员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。

中长期激励：中长期激励的确定和支付以绩效评价为重要依据。公司可以根据相关法律法规和发展需要，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对董事、高级管理人员实施中长期激励，具体方案另行制定并履行审批及披露程序。

公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准根据市场情况及双方意愿协商拟定，经股东会审议批准后执行。独立董事年度履职评价采取自我评价、相互评价等方

式进行。独立董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第八条 董事会应向股东会报告董事履职情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由上市公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告的方式予以披露。

第九条 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。

第十条 公司薪酬标准的设定参考同行业上市公司平均水平，兼顾公司实际经营状况和可持续发展需求。董事会薪酬与考核委员会每年可根据以下因素对薪酬标准进行调整：

- （一）同行业薪资增减水平；
- （二）公司年度整体发展情况和盈利状况；
- （三）专项工作完成情况和重点项目建设情况；
- （四）通胀水平和地区薪资调整幅度；
- （五）其他需考虑的因素。

第四章 薪酬考核与发放

第十一条 董事会薪酬与考核委员会负责组织对董事、高级管理人员的年度绩效考核。

第十二条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的薪酬的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。一定比例的绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案在年度报告披露和依据经审计数据完成绩效评价后发放。中长期激励收入按具体照激励方案执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等个人应承担的部分后发放给个人。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期及履职考核情况予以发放薪酬或津贴。董事、高级管理人员离

任后，发现其任职期间存在本制度第十七、十八条规定情形的，公司仍有权按照本制度规定启动薪酬追索扣回程序，离任不免除其薪酬相关责任。

第五章 薪酬调整与特殊情形处理

第十五条 薪酬体系应服务于公司经营战略，当出现以下情况时，经董事会薪酬与考核委员会提议，可对薪酬标准进行调整：

- （一）公司经营状况发生重大变化；
- （二）行业薪酬水平发生显著波动；
- （三）公司组织结构或岗位职能发生重大调整；
- （四）国家相关政策发生重大变化；
- （五）发生其他需调整的情况。

第十六条 若公司处于亏损状态，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求；若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。

第十七条 公司董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司有权根据情节轻重减少、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：

- （一）严重违反《公司章程》及其他公司规定并受到公开批评/处罚的；
- （二）被证券交易所公开问责或宣布为不当人选的；
- （三）因重大证券违法违规行为受到中国证券监督管理委员会行政处罚的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （五）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。

第十八条 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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司

章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件、《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第二十条 本制度经董事会审议，提交股东会审议批准，修改时亦同。本制度追溯适用至 2026 年 1 月 1 日生效。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

（以下无正文）

江苏联合水务科技股份有限公司

2026 年 4 月 27 日