

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 2012 年 8 月 28 日 2012 年第一次临时股东大会审议通过)

第一章 总则

第一条 为完善公司治理结构，建立公司董事、监事、及高级管理人员与公司利益相结合、责权利统一的激励机制和约束机制，合理确定其收入水平，促进公司规模和经济效益持续增长，结合公司实际情况及相关法律法规的规定，特制定本方案。

第二条 本制度所称董事、监事、高级管理人员是指由董事会批准任命的下列人员：

- (一) 公司董事长；
- (二) 公司董事；
- (三) 公司监事；
- (四) 公司总经理、公司副总经理、董事会秘书、财务总监；
- (五) 公司董事会认定的其他人员。

第三条 公司董事、监事、高管人员的分配与考核以企业经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高管人员所分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、监事、高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司将遵循以下原则建立董事、监事、高管人员薪酬体系与确立薪酬标准：

- (一) 体现以岗位、能力和业绩的付薪理念；
- (二) 体现董事、监事、高管个人收入水平与公司效益及员工收入水平相结合的原则；
- (三) 体现与公司发展战略相结合，防止短期行为，确保主营业务持续增长的原则；

(四) 体现对董事、监事、高管个人收入“有奖有惩，奖惩对等”的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、监事、高管人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。其所提出对高管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、股东大会通过后方可实施。

第六条 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；

(三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

(四) 董事会授权的其他事宜。

详见公司《董事会薪酬与考核委员会工作制度》。

第三章 薪酬的构成和考核

第七条 董事、监事、高管人员年薪由年基本薪酬、绩效薪酬和特别奖励组成，具体金额由董事会确定。计算公式是：

年（薪）总收入=年基本薪酬+绩效薪酬+（特别奖励）。

(一) 年基本薪酬：指经营者按岗位要求履行职责的年固定薪酬；

(二) 绩效薪酬：指经营者完成年度业绩考核指标后兑现的变动薪酬；

(三) 特别奖励：指经营者达到挂钩指标约定的业绩水平后给予的特别奖励。

第八条 年（薪）总收入（除特别奖励外）的确定通过运用董事、监事、高管人员的薪酬体系标准,结合对该岗位任职人员资质、能力、以往工作业绩等方面的胜任力评估，考虑经营团队成员的互补性要求等综合因素，再结合经营者任期内的经营计划与目标和市场影响因素，每年初由公司薪酬与考核委员会提出调整方案，报董事会批准。

第九条 薪酬各部分组成比例表：

	年(薪)总收入	年基本薪酬	绩效薪酬	特别奖励
所占比例	100%	80%	20%	另约定
包含内容		基本工资、固定津贴、其他现金性津贴	年终奖(各类岗位考核奖或其他浮动性奖金)	与特定考核指标挂钩,按约定比例兑现
发放形式		平均分配到每月发放(12个月)	年终考核发放	按约定条件发放

公司将积极探索建立以股票期权激励为重点的经营者长期激励机制。根据董事、监事、高管人员的薪酬体系标准的市场定位，上表所述部分主要为现金部分的激励，其余部分将以期权方式进行，期权考核兑现方法另行制定。

第十条 独立董事津贴标准根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定，由董事会制定预案，股东大会审议通过。独立董事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 考核时间与程序

考核时间：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当年12月中旬；次年度1月中旬前，经营者完成自评或述职；2月底前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。

过程跟踪：公司财务、内审等相关部门跟踪汇总考核数据、形成考核情况跟踪反馈表，报薪酬与考核委员会备案。

考核程序：

（一）公司董事、监事、高管人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价，同时，需体现逐级评价的原则（即正职应对副职工作有评价意见）；

（二）薪酬与考核委员会按确定的绩效考核标准，结合公司董事、监事、高管人员所作的书面述职和自我评价，对董事、监事、高管人员进行绩效评价，公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

（三）薪酬与考核委员会根据绩效考核结果和已确定的薪酬分配标准，提出董事、监事、高管人员具体的绩效薪酬数额和奖励兑现方式，表决通过后，报公司董事会审核通过，董事、监事的还应报股东大会批准。

（四）薪酬与考核委员会工作组须在 4 月底前完成相关资料的收集、整理与归档。

第十二条 经营年度结束后，在会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与考核委员会应正式完成董事、监事、高管人员的薪酬考核工作，并将考核结果以书面形式通知考核对象。

董事、监事、高管人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

第十三条 考核结果的应用

（一）兑现绩效薪酬：结合指标的完成情况与评分规则，经考核后，综合得分为达成相应期望的，兑现年绩效薪酬；综合得分在达成相应期望以下的，则需要相应地减少绩效薪酬，直至减至为零。具体办法由薪酬与考核委员会另行确定并执行；

（二）兑现特别奖励：根据年初约定条件，在公司已经实现了与特别奖励相挂钩的经营指标，并使公司获得了比预期更好业绩表现的情况下，对经营者和团队可在获得绩效薪酬的基础上，另外进行特别奖励。具体办法按每年度的不同情况，由薪酬与考核委员会另行确定并执行；

（三）岗位胜任评估：对经营业绩合同考核不达标经营者，不仅失去兑现部分或全部绩效薪酬的资格，还须接受董事会对其进行的岗位胜任评估，评估合格方可继续留任。此外，根据工作需要，可以随时进行对经营者的岗位胜任评估工作。

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。

第四章 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。