

东江环保股份有限公司

高级管理人员薪酬方案

1、总则

1.1 为进一步提高东江环保股份有限公司(下称“公司”)管理水平,充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性,建立和完善激励约束机制,为公司和股东创造更大效益,按照责、权、利对等原则,根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定,在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上,制订本方案。

1.2 本方案所称“高级管理人员”,包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监;

1.3 公司高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则:

A 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;

B 实行收入水平与公司效益及经营目标挂钩的原则;

C 薪酬与公司长远利益相结合的原则,确保主营业务增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;

D 薪酬标准以公开、公正、透明为原则,以经营规模、业绩目标、岗位责任、工作能力等为依据,参照目前的实际收入水平确定,有利于强化激励和约束。

2、管理机构

2.1 公司董事会薪酬与考核委员会(下称“薪酬与考核委员会”)为本方案的管理机构,负责确定高级管理人员的薪酬水平及组织实施高级管理人员的年度绩效考核。

2.2 公司人力资源部和财务部协助本方案的实施。

3、年度薪酬的构成、标准和发放

3.1 高级管理人员年度薪酬由以下部份构成:

年度薪酬总额 = 基本年薪 + 绩效年薪,标准如下:

职位	基本年薪 (万元)	绩效年薪目标值 (万元)
总裁	30-60	30-60
副总裁、财务总监、董事 会秘书	20-45	10-35

3.1.1 基本年薪：是年度的基本报酬，按月平均发放，具体金额由薪酬与考核委员会确定。

3.1.2 绩效年薪：是与公司年度经营业绩、个人年度绩效考核结果目标挂钩的年度绩效薪酬，每一会计年度结束后六个月内发放。具体金额由薪酬与考核委员会根据公司经营情况及考核结果确定。

3.2 董事会有权否决薪酬与考核委员会确定的年薪具体金额，并确定新的年薪具体金额。

3.3 薪酬与考核委员会可根据公司高级管理人员工作绩效，在其年度年薪基础上提出特殊贡献奖励分配议案，经报董事会审议批准后实施。

4、考核实施

4.1 在经营年度开始之前，确定高级管理人员当年绩效考核指标，作为高级管理人员绩效考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，或遇内部调岗或工作内容调整，应及时调整绩效考核指标。

4.2 薪酬与考核委员会对高级管理人员实施如下考核程序：

A 高级管理人员向薪酬与考核委员会做书面述职和自我评估；

B 薪酬与考核委员会按绩效评价标准对高级管理人员实施绩效评估；表决通过考核结果、分配和奖惩决议后实施。

4.3 考核年度内，公司出现下列情况的，薪酬与考核委员会可酌情扣减或取消高级管理人员的绩效年薪：

A 高管层出现重大决策失误，导致公司发生重大经济损失时；

B 经营管理不到位，导致公司发生重大安全质量事故，或其他给公司造成重大不良影

响或损失的；

C 高级管理人员被监管部门通报批评、行政处罚或者公开谴责的。

4.4 任何高级管理人员都不得参与其自身绩效考核与薪酬决定的过程。

4.5 公司高级管理人员年度薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

5、附则

5.1 本方案经董事会后批准生效，自 2013 年 1 月 1 日起实施。

5.2 本方案由薪酬与考核委员会负责解释。

东江环保股份有限公司

2013 年 3 月 27 日