

北京国电清新环保技术股份有限公司

高级管理人员薪酬管理方案

(2015年3月修订)

为建立健全符合现代企业制度要求的激励和约束机制，规范公司高级管理人员的绩效与薪酬管理，调动高级管理人员的积极性、创造性，提升公司经营业绩，保证公司长远发展，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程、《北京国电清新环保技术股份有限公司董事会议事规则》、《北京国电清新环保技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》，结合公司实际情况，特制定本方案。

第一章 总则

第一条 制订和实施公司高级管理人员薪酬管理方案的原则是：公平、“责、权、利”统一、有竞争力；短期与长期激励相结合；激励与制约相结合；股东权益、公司利益与高级管理人员利益一致；维护股东权益，为股东带来更高效可持续的回报。

第二条 本方案的适用对象为公司高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务总监、总工程师、总设计师、董事会秘书。

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会是评估绩效、实施薪酬管理的专门机构，负责高级管理人员的考核、初步确定薪酬方案及监督经董事会审议通过的薪酬方案的执行。

第二章 薪酬的构成及评定标准

第四条 公司高级管理人员薪酬的构成包括年薪、股权激励以及其他激励等，年薪又分为基本年薪与绩效奖金。基本年薪依据公司规模、各高级管理人员的职

位价值、责任、能力及市场薪资水平等确定。绩效奖金根据公司经营业绩、综合管理、风险控制情况及各高级管理人员的职责履行、工作创新、团队建设等情况综合评定。对总裁重点考核主营业务收入、净利润、净资产收益率等经营目标以及年度重点工作完成情况，对其他高级管理人员重点考核职责履行与年度经营目标分解项目完成情况。

根据公司的实际情况和需要，董事会薪酬与考核委员会另行拟订股权激励等方案。

第五条 公司高级管理人员年薪一般不超过考核年度公司经审计的税后利润的 4%。高级管理人员的基本年薪按月平均发放；绩效奖金根据公司经营情况与绩效考核结果确定。以上薪酬均按国家有关保险和福利规定缴纳个人所得税、社会保险按比例需由个人支付的部分等。享受年薪制的高级管理人员不再享有加班费。

对于公司引进或者对公司有杰出贡献的高级管理人员可参考其原有薪酬水平及对公司的贡献情况另行拟定其薪酬方案。

第六条 公司高级管理人员如在公司担任董事、监事外的其他职务，只能按照本方案领取高级管理人员薪酬，不再领取其他职务的薪酬。

第三章 薪酬的考核与实施

第七条 在考核年度内，董事会薪酬与考核委员会可根据公司的经营情况酌情制定半年度的绩效奖金奖励方案，上报董事会审议通过后实施。

第八条 考核年度结束后，董事会薪酬与考核委员会依据公司经审计的年度财务报告结合高级管理人员的述职，就年度经营目标和任务的完成情况、经营难度、职务重要性、职责履行、责任风险、工作创新、综合表现等考核内容对高级管理人员进行年度绩效评价，提出年度绩效奖金分配方案，上报董事会审议通过后实施。

第九条 考核年度内，公司出现下列情况的，董事会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奖金：

经理层决策失误导致公司发生重大财产损失；

经理层管理不到位导致公司发生重大安全质量事故，给公司造成重大不良影响或损失；

经理层被监管部门通报批评、行政处罚或者公开谴责，或因违规违纪等原因被解聘。

第四章 附则

第十条 本方案经董事会审议通过之日起生效实施，由董事会负责解释及修订。如本方案与国家日后颁布的法律、法规或经法定程序修订后的公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行，并由董事会负责立即对本方案予以修订。