

深圳市铁汉生态环境股份有限公司

关于公司管理层激励计划的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳市铁汉生态环境股份有限公司（以下简称“公司”）于2016年4月17日召开第三届董事会第十次会议，审议通过了《关于公司管理层激励计划的议案》，现将相关事宜公告如下：

为了进一步完善公司治理结构，充分调动公司经营管理者积极性，健全公司激励约束机制，吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，促使公司经营管理者行为长期化，实现企业的可持续发展，公司依照国家有关法律法规，对激励对象实施激励计划。

管理层激励计划是指公司根据每年业绩完成情况，提取一定比例的资金形成专项激励基金，按照激励对象岗位系数和绩效系数，在其服务年度逐年发放给激励对象。

一、公司管理层激励计划的基本情况：

1、激励对象

1.1 管理层激励计划的激励对象必须同时满足以下两个条件：

1.1.1 属于激励对象的范围；

1.1.2 董事会审议该计划时，该员工已通过试用期考核并转正。

1.2 激励对象的范围如下：

1.2.1 一级部门副总经理及以上级别管理人员（包含总裁、高级副总裁、

副总裁/一级部门总经理、一级部门副总经理)；

1.2.2由董事长和总裁提名的业务骨干和卓越贡献人员（预留10%份额）。

2、基本操作模式和实施期间

2.1基本操作模式：公司采用预提方式提取激励基金在条件成熟时直接分配给激励对象。

2.2实施时间：首期增量利润分享激励计划的期限为三年，即2016年-2018年。

3、激励基金的提取

在完成公司年度经营计划的前提下，年度激励基金以当年净利润（本计划计算业绩指标所用的净利润为经审计的合并报表口径中归属于上市公司股东的净利润）净增加额为基数，根据净利润增长率确定提取比例，在一定幅度内提取。具体如下：

3.1当净利润同比增长达到50%时（完成公司年度经营计划），以不高于（净利润增长率-35%）为提取百分比、净利润净增加额*现金流系数为提取基数，计提当年度激励基金；

3.2当净利润同比增长率超过50%但不超过60%时，以不高于（净利润增长率-35%）为提取百分比、净利润净增加额*现金流系数为提取基数，计提当年度激励基金；

3.3当净利润同比增长比例超过60%时，以不高于25%为提取百分比、净利润净增加额*现金流系数为提取基数，计提当年度激励基金；

3.4计提的激励基金不超过当年净利润的6%。

表一 激励基金提取比例示意

净利润增长率	50%	51%	...X...	59%	60%	大于 60%
从净利润净增加额中提取百分比	不高于 15%	不高于 16%	...X...	不高于 24%	不高于 25%	不高于 25%
激励基金系数	不高于 15%*现金流系数	不高于 16%*现金流系数	...X*现金流系数...	不高于 24%*现金流系数	不高于 25%*现金流系数	不高于 25%*现金流系数

备注：

- 1、现金流系数=经营活动现金流入/营业收入。
- 2、净利润增长率为激励基金提取完毕后的同比增长。

4、激励基金的分配及核算

4.1 影响个人分配的两个因素：

4.1.1 岗位级别系数（0~1）

4.1.2 个人绩效系数（0.6~1.2）

4.2 激励对象可分配的激励基金的数额（计算公式）：

公司根据激励对象所在岗位的重要性的个人绩效表现，分别确定岗位级别系数和绩效系数，按以下公式核算个人的激励基金数额：

$$P_i = T \times \frac{GW_i \times JX_i}{\sum (GW_i \times JX_i)}$$

其中， P_i ：第 i 个激励对象可分配激励基金的数额；

T ：公司本年度激励基金总额；

GW_i ：第 i 个激励对象的岗位级别系数；

JX_i ：第 i 个激励对象的个人绩效系数；

4.3 岗位级别系数（ GW_i ）

单个激励对象的岗位级别系数，按照该激励对象所任职岗位的级别和

表二规定的区间，由董事会根据激励对象所承担工作的重要程度和难度具体确定。

岗位级别系数的设计以最高岗位的级别系数为 1.0，向下递减。

表二 激励对象岗位级别系数表

岗位名称	价值体系	岗位级别系数
总裁	——	1.0
高级副总裁	——	0.7~0.9
一级部门总经理	参与业务奖金包分配	0~0.2
	其他	0.3~0.6
一级部门副总经理	参与业务奖金包分配	0~0.1
	其他	0.05~0.2

备注：

- 1、激励对象在激励计划实施周期内发生岗位变动的，如果变动后仍属于激励对象范围的，则按照职务任职时间（按当年实际任职月数，不足一个月的不计）和各自对应的岗位系数分别计算应分配的激励基金；如变动前不属于激励对象范围（或变动后不再属于激励对象范围）的，则按照任职时间计算应分配的激励基金。
- 2、当激励对象的变更为非高级管理人员时，董事会授权总裁全权办理相关事宜。

4.4 个人绩效系数 (JX_i)

激励对象于每年初签订个人《绩效合约》，并于经营年度结束后进行考核。个人绩效系数根据激励对象年度绩效考核结果确定，具体见表三。

表三 激励对象绩效系数表

考核级别	对应绩效系数
一级	1.2
二级	1.0
三级	0.8
四级	0.6

4.5 激励基金的提取和支付

4.5.1 激励基金提取：激励基金采取预提方式操作，公司每年4月（含本月）份之前以上一年度的净利润净增加额为基数预提当年激励基金，激励计划首年按30%的比例支付，次年支付30%，第三年支付40%。

4.5.2 激励基金支付形式：货币资金。

5、激励计划的变更和终止

5.1 公司激励计划的变更和终止

本激励计划实施周期内，如发生下列情形之一，应当依据相关法律、法规和规范性文件的规定终止实施激励计划，不再提取或向激励对象发放激励基金：

5.1.1 相关法律、法规和规范性文件所规定的其他需要终止管理层激励计划的情形；

5.1.2 继续实施本计划将导致与国家届时的法律、法规或规范性文件相冲突；

5.1.3 公司发生其他重大事项，经董事会及股东大会审议通过后终止管理层激励计划。

5.2 个人激励计划的变更和终止

激励对象在任职期间出现下列情形之一的，公司有权取消其当年度激励计划的参与资格，同时取消其剩余激励基金的分配资格，情形严重者公司有权追回已经发放的激励基金，具体见表四：

表四 个人激励计划的变更和终止

序号	情形	当年计划参与资格	已分配尚未支付的激励基金	兑付时间
----	----	----------	--------------	------

1	开除 (违法/违纪/擅离/渎职等)	取消	取消	——
2	主动离职	取消	取消	——
3	被动离职 (裁员/不再续约)	取消	取消	——
4	公司内部调动	继续参与按在岗月数 折算	全额支付	每年按绩效兑 付
5	退休/丧失工作能力/死亡	继续参与按在岗月数 折算	全额支付	一次性兑付

6、激励计划的管理和实施

6.1 管理层激励计划的决策和管理机构

6.1.1 董事会是管理层激励计划的决策机构，其职责包括：

6.1.2 审议管理层激励计划管理制度及修订方案；

6.1.3 审议各年度管理层激励计划；

6.1.4 审议管理层激励计划的实施、变更和终止；

6.1.5 审议年度管理层激励计划分配方案；

6.1.6 其他应由董事会决定的事项。

6.2 人力资源中心是管理层激励计划的日常管理机构，其职责包括：

6.2.1 拟订、修改管理层激励计划管理制度，并提请董事会审议；

6.2.2 拟订各年度管理层激励计划，经董事会审议通过后组织实施；

6.2.3 组织开展个人绩效管理，拟定年度管理层激励计划分配方案，并提请董事会审议；

6.2.4 向董事会提出有关管理层激励计划实施的意见建议；

6.2.5 董事会授权的其他事项。

6.3 财务中心协助管理管理层激励计划和激励基金：

- 6.3.1 提供各年度财务数据作为绩效考核依据；
- 6.3.2 处理管理层激励基金有关会计和税务事务；
- 6.3.3 为激励对象代扣代缴个人所得税。

7、附则：

本制度自董事会及股东大会审议通过之日起开始试行。

二、独立董事意见

公司本次管理层激励计划所确定的激励对象为公司一级部门副总经理及以上级别管理人员及董事长和总裁提名的业务骨干和卓越贡献人员，本次激励计划有利于进一步完善公司治理结构，调动公司经营管理者积极性，健全公司激励约束机制，吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，促使公司经营管理者行为长期化，实现企业的可持续发展。我们认为，公司本次管理层激励计划不会损害公司及全体股东，特别是中小股东利益的情形。

三、监事会意见

监事会认为：公司本次管理层激励计划内容符合《公司法》、《公司章程》等有关法律、法规及规范性文件的规定，管理层激励计划的实施有利于进一步完善公司治理水平，提高管理层的凝聚力和公司竞争力。我们认为公司实施管理层激励计划不会损害公司及其全体股东的利益，同意公司实施管理层激励计划，同意本次董事会就管理层激励计划事宜的相关安排，同意将该议案提交公司股东大会审议。

四、备查文件

- 1、 公司第三届董事会第十次会议决议；

- 2、 公司第三届监事会第七次会议决议；
 - 3、 独立董事关于相关事项发表的独立意见。
- 特此公告。

深圳市铁汉生态环境股份有限公司

董 事 会

2016 年 4 月 19 日