

# 东江环保股份有限公司

## 董事长薪酬方案（2018年修订稿）

### 1、总则

1.1 为建立和完善东江环保股份有限公司(下称“公司”)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 董事长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；

B 坚持薪酬水平与公司经营效益及目标挂钩；

C 坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则，强化激励和约束，促进公司的长期稳定发展。

### 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”）是本方案实施的管理机构。

2.2 公司人力资源管理部门和财务管理部门协助本方案的实施。

### 3、薪酬构成、标准及发放

3.1 董事长薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，即：

年薪总额=基本薪酬+绩效薪酬。

3.1.1 基本薪酬：按深圳上年度职工社会平均工资的4倍确定，按月度进行发放，一般每年核定一次。

3.1.2 绩效薪酬：是根据公司经营业绩及个人绩效考核确定的浮动薪酬，计算公式是：绩效薪酬=绩效薪酬基数×考核系数

1) 绩效薪酬基数：根据公司年度归母净利润对应比例来确定，具体比例如下：

归母净利润（万元）	基数比例	分段绩效奖金最高值 （单位：万元）	累计最高值（单位： 万元）
0-5000（不含）	归母净利润的0.4%	20	20
5000-10000（含）	归母净利润的0.35%	17.5	37.5
10000-20000（含）	归母净利润的0.3%	30	67.5
20000-30000（含）	归母净利润的0.25%	25	92.5
30000-50000（含）	归母净利润的0.2%	40	132.5
50000-100000（含）	归母净利润的0.15%	75	207.5
100000-150000（含）	归母净利润的0.1%	50	257.5
150000以上	归母净利润的0.05%	.....	.....

即，每年初根据董事会审批确定的当年归母净利润预算目标确定董事长的绩效薪酬基数目标值，第二年初根据上年度实际完成的经审计的归母净利润值核算出绩效薪酬基数实际值。

2)考核系数：根据董事长年度考核结果，分 A、B、C、D 四个等级来确定，即：

A 等级：考核 90 分及以上，系数区间（1.1-1.2）

B 等级：考核 80 分及以上，系数区间（1-1.09）

C 等级：考核 70 分及以上，系数区间（0.8-0.99）

D 等级：考核 70 分以下，系数区间（0-0.79）

3.2 董事长的月度薪酬除按4倍社平工资发放外，如公司月度经营效益达成目标进度，则可在当月进行绩效薪酬的预发，月度预发绩效薪酬的上限为绩效薪酬基数目标值/12\*30%。

3.3 董事长绩效薪酬在每一会计年度审计后核算，并在六个月内全部发放完毕。

3.4 薪酬与考核委员会可根据公司经营目标超额情况和董事长工作绩效，在经批准的公司薪酬总额预算范围，在董事长年薪总额的基础上给予奖励，奖励分配议案报董事会审议并经股东大会批准后实施。

#### 4、绩效考核

4.1 对董事长重点考核公司年度经营业绩目标和个人绩效的完成情况。

4.2 个人绩效考核指标：A) 履行《公司章程》、《董事会议事规则》或其他文件

规定的董事长职责及执行董事会及股东大会决议情况；B) 遵纪守法、信息传递、公司形象、机密保护、重大突发事件处置等方面履行职责情况。

4.3 每一会计年度结束后 60 天内，董事长向薪酬与考核委员会提交年度述职报告，对考核期经营业绩目标的完成情况进行自我评价。

4.4 考核年度内，公司出现包括但不限于以下事项，如因此给公司造成重大不良影响或者重大损失的，除由有关部门依法处理外，考核时按照事件性质和影响程度由薪酬与考核委员会在年度考核中扣减考核得分，直至降低考核等级：

(1) 经营决策失误，导致公司发生重大财产损失的；

(2) 经营管理不到位，导致公司发生环境污染事件、安全生产事故给公司造成重大不良影响或损失的；

(3) 党风廉政等政治责任事件；

(4) 无故连续三次不参加董事会会议或股东大会，或者故意使董事会会议或股东大会无法正常召开的。

(5) “三重一大” 违规行为；

(6) 公司认定的其它事项或情形。

## 5、其他

5.1 董事长的社会保险及其它待遇按国家有关规定和上市公司要求，并结合公司具体情况办理。

5.2 董事长年薪总额为税前收入，应依法交纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

5.3 本方案经董事会审议并经股东大会批准后生效实施。

东江环保股份有限公司

年 月 日