

博天环境集团股份有限公司

高级管理人员薪酬激励与绩效管理办法

一、目的

为建立规范、有竞争力的薪酬激励与绩效管理体系，激发博天环境集团股份有限公司（以下简称“博天环境”或“公司”）高级管理人员（以下简称“高管”）的积极性与创造性，加速集团战略及高业绩目标的达成，特制定本办法。

二、适用范围

本办法适用于由公司董事会聘任的高管，共9人。

序号	姓名	职位
1	WU JIAN（吴坚）	非独立董事、总裁
2	黄建源	执行副总裁
3	邵东涛	高级副总裁
4	李璐	高级副总裁
5	蒋玮	高级副总裁
6	高峰	高级副总裁
7	迟娟	高级副总裁
8	王红军	财务总监
9	刘世博	董事会秘书

三、薪酬结构与薪酬水平

（一）薪酬结构

1、总裁薪酬结构

总裁薪酬结构为：固定薪酬（50%）+目标绩效奖金（30%）+目标超额利润激励（20%）

2、分管业务单元的高管薪酬结构

（1）分管成熟业务的高管薪酬结构为：固定薪酬（50%）+目标绩效奖金（30%）+目标超额利润激励（20%）+总裁专项奖（或有）。

（2）分管创新业务的高管薪酬结构为：固定薪酬（30%）+目标绩效奖金（30%）+目标超额利润激励（40%）+总裁专项奖（或有）。

3、分管集团职能部门的高管薪酬结构

薪酬结构为：固定薪酬（60%）+目标绩效奖金（20%）+目标超额利润激励（20%）+总裁专项奖（或有）。

4、薪酬结构中各构成项说明

（1）固定薪酬=月标准现金收入×12+十三薪。

（2）目标绩效奖金=个人目标奖金基数×个人考核系数（根据年度考核结果确定）×可分配奖金系数。以税前奖金形式按年度发放。

（3）目标超额利润激励来源于年度净利润的超额部分。当年度以税前奖金形式发放 50%；预留 50%至任期结束发放，其中，总裁的目标超额利润激励预留部分根据任期考核结果进行发放，除总裁外的其他高管的目标超额利润激励预留部分的 80%根据任期考核结果进行发放，20%作为综合评价分配部分，由总裁参考任期考核结果及价值平衡综合确定，发放形式为税前奖金、股权激励、定制福利等。

（4）总裁专项激励奖（或有）

① 即时激励

由总裁发起，用于即时激励高管团队成员在经营及管理中的突出贡献，如超预期完成年度考核目标中的某项指标或取得重大突破。根据突出贡献的价值确定激励额度，原则上年度累计激励额度不超过高管个人目标奖金基准额度的 20%。

② 任期激励

由总裁根据高管团队在任期内的整体表现以及高管个人突出贡献，在三年任期结束时，提议任期激励授予范围及授予形式（授予形式包括奖金激励或股权等长期激励）。

（二）薪酬水平

固定薪酬参照市场水平进行设计，通过奖金激励达到有竞争力的水平。

四、绩效管理

（一）年度绩效考核

1、总裁年度绩效考核

总裁的考核重点关注公司的经营结果达成与战略执行。由董事会授权董事长对总裁年度绩效进行评议。依据绩效考核结果，确定绩效考核系数，绩效考核系数范围在 0.6-2.0，具体如下表所示。

绩效评级	参考分数（分数仅供参考）	绩效考核系数
超越期望	100 分以上	2.0
达成目标	(80 分,100 分)	1.4

绩效评级	参考分数（分数仅供参考）	绩效考核系数
需要强化	(60分,80分)	0.9
不可接受	(0,60分)	0.6

2、其他高管年度绩效考核

(1) 结合目前的考核框架以及战略和经营要求，对其他高管的年度绩效考核进行优化。其他高管的年度绩效由总裁进行评价。

考核目的		指标设计	考核周期	结果应用
年度考核	考核当年业绩完成情况	财务类指标	年度考核	应用于年度目标 绩效奖金发放
		战略类指标 (战略行为的管理或当年可以见效的战略结果的达成)		
		否决项指标		

备注：①财务类指标包含经营结果与经营质量指标；

②战略类指标引导组织的长期行为，避免短期行为对组织的损害；

③否决项指标引导规避给公司造成重大损失、责任事故的行为，加强风险合规管理。

(2) 绩效考核结果与绩效考核系数对应关系

依据绩效考核结果，确定绩效考核系数，绩效考核系数范围在 0-1.5，具体如下表所示。

①执行 200 分制绩效考核的高管适用

财务类（含经营质量） 战略类	S(100+)	A(90-100]	B(75-90]	C(60-75]	D(0-60]
	S	1.5	1.2	1.0	0.7
A	1.3	1.0	0.8	0.6	0.3
B	1.1	0.9	0.7	0.5	0.2
C	0.8	0.7	0.6	0.4	0.1
D	0.5	0.4	0.3	0.2	0

②执行 150 分制绩效考核的高管适用

财务类（不含经营质量） 战略类	A(40-50]	B(30-40]	C(20-30]	D(0-20]
S	1.2	1.0	0.7	0.4
A	1.0	0.8	0.6	0.3
B	0.9	0.7	0.5	0.2
C	0.7	0.6	0.4	0.1
D	0.4	0.3	0.2	0

（二）任期考核

1、 总裁任期考核

总裁于三年任期期末启动任期考核，与第三年年度考核同步开展。由董事长评定考核结果后，经董事会审议批准执行。考核结果应用于目标超额利润激励 50%部分的授予。

2、 其他高管任期考核

其他高管任期考核于三年任期期末启动任期考核，与第三年年度考核同步开展。其他高管的任期考核结果由总裁评定。

在任期过程中，对于无法达成经营业绩或管理责任的高管，无需等待任期届满，可以根据情况进行调整，按照相关董事会授权权限执行。

考核目的		指标设计	考核周期	结果应用
任期评定	回顾三年业绩 纠正偏差 规避组织风险	从战略贡献（如重大战略举措达成情况、同业对比等）、业务价值贡献（如市值等）、团队建设贡献及过往考核结果进行任期评定	三年	应用于目标超额利润激励 50%部分的分配、任期激励、下一届任期提名

任期考核结果应用于以下三方面：

- 1、目标超额利润激励分配：任期考核结果作为目标超额利润激励 50%预留部分发放的依据。
- 2、任期激励：任期考核结果作为任期激励授予范围、激励额度及激励形式的依据。
- 3、任期提名：任期考核结果作为下一任期提名主要依据，由总裁根据任期高管的考评情况决策是否继续提名下一任期的任职；经提名委员会审查并提出建议、董事会批准后执行。

五、本办法由博天环境集团人力资源中心编制，薪酬与考核委员会审查，董事会审批通过后，由董事会授权薪酬与考核委员会考核与执行。

六、本办法自审批通过之日起生效，新办法出台时废止。