

# 东江环保股份有限公司

## 高级管理人员薪酬与考核方案

### 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，建立和完善激励约束机制，充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，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，根据公司实际和行业特点，制订本方案。

1.2 本方案适用于公司高级管理人员（以下简称“高管人员”），包括总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》认定的高级管理人员，以及参照高级人员管理的人员。

1.3 公司高管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；
- B、坚持市场导向，结合行业属性和公司发展情况；
- C、坚持薪酬水平与公司经营效益及目标挂钩；
- D、坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则，强化激励和约束，促进公司长期稳定发展。

### 2、年度薪酬的构成、标准和发放

2.1 高管人员的年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，即：

年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬

## 2.2 年度薪酬的核定

年度薪酬是根据公司经营业绩、岗位分配系数及个人绩效考核结果确定的。计算公式如下：

年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬×岗位分配系数×个人考核系数

1) 基本薪酬：是指年度固定的基本工资，按深圳市政府公布的上年度职工社会平均工资的4倍确定。一般每年核定一次。

2) 绩效薪酬根据公司年度考核净利润对应比例来核定；且与年初确定的经营目标（或预算目标）的完成情况相结合，以体现全面预算管理对经营管理的指导作用。对应比例如下：

归母净利润（万元）	基数比例	分段绩效金额最高值 （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%	.....	.....

A 每年初，根据年度考核净利润预算目标确定绩效薪酬目标值；

B 年度结束后，根据实际完成考核净利润值核算出绩效薪酬实际值；

C 如核算出的绩效薪酬低于上年度深圳市社平工资 4 倍的，按上年度深圳市社平工资 4 倍确定绩效薪酬实际值；

D 如年度考核净利润为负数，按上年度深圳市社平工资的 3 倍确定绩效薪酬实际值。

### 3) 岗位分配系数

A 总裁的岗位分配系数为0.95，其他高管人员的岗位分配系数为0.6-0.85，其中：分管安环副总裁的岗位分配系数为0.85，财务负责人的系数为0.7，董事会秘书的系数为0.6。

B 高管人员具体的岗位分配系数由薪酬与考核委员会根据岗位价值进行核定。

4) 个人考核系数：高管个人年度绩效考核分数对应A、B、C、D四个等级，根据对应的等级确定考核系数，即：

A等级：考核90分及以上，考核系数区间（1.1-1.2）

B等级：考核80分及以上，考核系数区间（1-1.09）

C等级：考核70分及以上，考核系数区间（0.8-0.99）

D等级：考核70分以下，考核系数区间（0.6-0.79）

## 2.3 薪酬发放

1) 基本薪酬：按月度发放。

2) 绩效薪酬：为确保高管人员薪酬发放的均衡性，可依据公司经营目标（或预算目标）的达成进度，对绩效薪酬实施部分预发，

但月度预发比例不超过月度绩效薪酬目标值的 60%。

3) 年度考核完成后，对年度薪酬予以清算。绩效薪酬原则上在每一会计年度结束后六个月内发放完毕，如遇考核延后或其他特殊情况可适当延长。

4) 对未全年任职或离任的高管人员，其离任薪酬结算应待年度考核后根据考核结果予以清算。

### 3、奖励及激励

1) 公司考核净利润的考核值或其他经营性指标超过年度核定的预算目标或基准值时，可额外提取增量奖励。具体方案需报董事会审议通过后执行，且与“激励、约束、容错”试点企业的增量奖励及约束条件保持一致。

2) 高管人员对公司发展有突出贡献，如技术进步、管理创新等，可给予专项奖励。

3) 公司可通过实施股权激励计划等方式进一步完善高管人员的长效激励与约束机制。

### 4、绩效考核

#### 4.1 考核指标

1) 按高管人员的岗位分工和工作职责拟定年度绩效考核指标，并经薪酬与考核委员会审定。

2) 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。

3) 新任高管应在任职后1个月内确定年度绩效考核指标。

#### 4.2 考核程序

1) 每年初制定高管人员的年度绩效考核指标；年度结束时，高管人员撰写书面报告并进行述职。述职内容主要包括：分管工作完成情况；负责的重点或专项工作推进情况；对公司整体工作的推进作用和贡献度；相互配合、协作支持情况等等。

2) 董事长、总裁、监事会主席、各部门负责人、事业部负责人等参与对高管人员的考核。

#### 4.3 考核结果运用

1) 根据考核结果形成的考核等级作为年度薪酬、增量奖励等核算的依据；

2) 年度考核结果作为任期考核的依据。

4.4 考核年度内，公司出现下列情况的，可酌情扣减相关高管人员的当年绩效薪酬的10%-20%，情节严重的取消当年绩效薪酬：

A 高管人员出现重大决策失误，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、环保或质量事故，或其他给公司造成重大不良影响或损失的；

C 高管人员被监管部门通报批评、行政处罚或者公开谴责的。

D 高管人员违反《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》及广东

省贯彻执行《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》实施细则有关规定，受到警示谈话、调离岗位、降职、免职处理的。

## 5、其他

5.1 高管人员的社会保险及其它福利待遇按国家有关规定和本公司相关管理制度执行。

5.2 高管人员的年度薪酬和奖励为税前收入，不包括公司为高管人员缴纳的社保、公积金等按规定应由公司承担的费用。

5.3 高管人员应依法交纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

5.4 高管人员不得参与与自己相关的薪酬与绩效考核决定的过程。

## 6 附则

6.1 董事会为本方案的管理机构，负责审议批准高管人员的年度绩效考核结果、薪酬核定、奖励与激励方案；董事会薪酬与考核委员会负责具体实施。

6.2 本方案经董事会批准后生效实施。

6.2 自本方案生效之日起，公司《高级管理人员薪酬方案（2016年修订稿）》自动失效。

东江环保股份有限公司

2020年4月10日