

瀚蓝环境股份有限公司
高级管理人员薪酬和绩效考核管理办法

2021年8月

目 录

第一章 总则.....	2
第二章 绩效管理原则.....	2
第三章 绩效管理的体系和职责分工.....	2
第四章 薪酬构成.....	2
第五章 年度绩效考核.....	5
第六章 约束机制.....	6
第七章 附则.....	6

第一章 总则

第一条 为配合公司实施职业经理人制度，建立相应的薪酬和绩效管理和分配机制，有效调动高级管理人员的积极性、主动性和创造性，根据《公司法》等有关法律以及公司《章程》和《瀚蓝环境股份有限公司职业经理人管理办法（试行）》，特制定本办法。

第二条 本办法适用对象为下列公司高级管理人员（以下简称“高管人员”）：

1. 总经理；
2. 其他高管人员：副总经理、财务负责人、董事会秘书；
3. 公司董事会认为应当适用的其他人员。

第二章 绩效管理原则

第三条 高管人员绩效管理以公司战略目标和经济效益为出发点，根据公司年度经营计划完成情况和高管人员分管工作完成情况、个人履职表现，进行综合考核，并根据考核结果确定高管人员的绩效薪酬分配。其中遵循绩效管理原则如下：

1. 业绩导向原则。考核的指标设计基于公司经营目标及分管工作目标，考核结果兼顾公司整体及分管工作业绩。
2. 责权利相统一原则。建立高管人员个人业绩与激励约束机制相结合的考核制度，即业绩上、薪酬上，业绩下、薪酬下，并作为职务调整的重要依据。
3. 客观、公正、公平、公开的原则。考核主体客观公正；考核指标科学规范；考核标准、程序公开、透明，考核结果反馈及时。

第三章 绩效管理的体系和职责分工

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责起草或提议修改高管人员薪酬绩效考核方案，提交董事会审批后施行。

第五条 董事会薪酬与考核委员会根据董事会的授权，负责高管人员薪酬激励考核的具体工作，包括但不限于按照年度经营计划和本办法制订年度绩效考核方案、制订薪酬绩效发放及增值现金奖励实施等的具体操作细则、开展绩效考核评价、对绩效薪酬分配及执行情况进行监督及董事会授权的其他事宜等。

第六条 公司人力资源部根据考核结果负责绩效薪酬分配、增值奖励授予及发放的组织实施。

第四章 薪酬构成

第七条 薪酬结构

高管人员薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、增值奖励及特别贡献奖构成。

第八条 基础薪酬

基础薪酬是高管人员当年度的基本保障性收入，按月发放。基础薪酬基准值可根据公司实际情况经董事会审批后做适当调整。

1. 总经理基础薪酬为 50.4 万元。
2. 其他高管人员基础薪酬为总经理基础薪酬的 70%。

基础薪酬为税前金额，由公司按照国家 and 地方有关规定扣除公司代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金、企业年金等按规定应由个人承担的部分后发放。公司按规定为公司高管人员缴纳各类社会保险、住房公积金、企业年金等福利费用和发放的各项津贴补贴等，相关标准在国家 and 地方有关规定范围内，可按照公司内部相关规定核算和发放执行，不含在基础薪酬中。

第九条 绩效薪酬

绩效薪酬是与公司经济效益和高管人员个人业绩贡献、履职表现挂钩的浮动收入，根据年度绩效考核结果兑现。绩效薪酬基准值可根据公司实际情况经董事会审批后做适当调整。

1. 总经理绩效薪酬基准值为 69.6 万元。
2. 其他高管人员绩效薪酬基准值为总经理绩效薪酬基准值的 70%。
3. 绩效薪酬计算公式：

个人绩效薪酬=个人绩效薪酬基准值×个人绩效系数

个人绩效系数幅度为 0~1.3，根据个人年度业绩考核得分确定。具体年度绩效考核方案由董事会另行确定。

第十条 增值奖励

一、增值奖励与公司的业绩和市值挂钩，鼓励高管人员将短期利益与公司长远利益、股东利益统一。增值奖励是以现金方式发放的奖励，包括市值增长现金奖励和分红现金奖励。

二、增值奖励发放必须同时符合以下条件：

- (一) 完成董事会设定针对增值奖励的公司业绩条件；
- (二) 高管人员个人绩效考核得分达到 90 分以上（含 90 分）。

三、增值奖励计划每 3 年为一个周期，每年一期，连续三期。

四、达到上述业绩条件及考核分数的，按如下公式向激励对象计算发放相应市值增长现金奖励和分红现金奖励：

(一) 市值增长现金奖励= (X-P) *Q

1. X 为申请兑现时公司股价。

2. P 为增值奖励份额授予价，其确定是以公司董事会审议批准高管绩效考核方案的公告日为基准日，取基准日前 60 个交易日及 120 个交易日收盘价均价之较高者。在公司发生转增股本、缩股、配股或增发等特殊情况下，P 作相应调整。

3. Q 为用于测算增值奖励的虚拟份额数量，具体如下：

职务类别		Q
总经理		公司总股本数量*0.005*25%
其他高级管理人员	业务副总	公司总股本数量*0.005*8%
	职能高管	公司总股本数量*0.005*5%

(1) 高管存在一人身兼数职情况时，个人额度按较高额度的岗位确定；

(2) 若计划期内出现新晋高管，则根据其具体担任职务，按照以上分类核定其增值奖励虚拟份额额度；

(3) 所有激励对象的虚拟份额数量总量不超过公司总股本的千分之五；

(4) 在公司发生转增股本、缩股、配股或增发等特殊情况下，Q 作相应调整；

(5) 虚拟份额只用作模拟计算，公司不向激励对象发放真实股权标的；

(6) 在计算市值增长现金奖励时，Q 需要按照本条第五款的规定分期解锁计算。

4. 市值增长现金奖励，须按国家有关规定缴纳个人所得税后发放。

(二) 达到业绩条件及考核分数的，公司向激励对象发放对应考核年度的分红现金奖励。计算公式为：分红现金奖励=Q*分红金额（元/股，税后）。Q 为用于测算增值奖励的虚拟份额数量。在计算分红现金奖励时，Q 按当年度授予的虚拟份额全额计算。

五、每一期的市值增长现金奖励，均按虚拟份额以 40%、30%、30%的比例分三年逐年解锁的方式计算奖励金额。激励对象的所有市值增长现金奖励需在计划的有效期内申请兑现。有效期结束后，未申请兑现部分不再予以兑现。

六、增值奖励的年度税后收益，总经理、业务副总、职能高管分别不能超过本人当年度基础薪酬与绩效薪酬税后数之和的 2 倍、1.5 倍、1 倍。激励对象全部增值奖励收益超过 3 个年度的封顶收益时，不再予以兑付增值奖励。

第十一条 特别贡献奖

如考核年度因管理团队业绩特别突出，经董事会审批，可另行计提特别贡献奖，授权总经理制定二次分配方案并报董事会审议通过后方可实施。

第五章 年度绩效考核

第十二条 年度绩效考核指标包括公司业绩指标、分管业务指标和个人履职表现指标。其中：总经理个人年度业绩指标由公司业绩指标（权重 80%）、个人履职表现指标（权重 20%）构成，其他高管个人年度业绩指标由公司业绩指标（权重 40%）、分管业务指标（权重 40%）和个人履职表现指标（权重 20%）构成。公司业绩指标、分管业务指标基础分分别为 100 分，可根据各项指标实际完成情况进行加、减分，加分比例不得超过 20%，减分减至 0 为止。个人履职表现指标得分最高不超过 120 分。

第十三条 公司业绩指标包括经济效益指标和约束性指标。

1、经济效益指标由总资产（权重 10%）、净资产（权重 10%）、营业收入（权重 20%）、扣非归母净利润（权重 60%）构成。经济效益指标目标值以董事会审议通过的公司年度经营计划中的预算数为标准，原则上不低于上年实际完成值。各项指标计分方式为：

指标得分=指标实际完成值÷目标值×基础分×权重

2、约束性指标为扣分指标，包括党的建设、廉政建设、意识形态、安全生产、环境保护。发生较大及以上的安全生产责任事故和环保责任事故，或发生管党治党问题、意识形态问题、廉洁问题造成较大不良影响的，除按有关部门依法依规处理外，按照事件性质和负面影响程度，由董事会根据有关部门的意见或建议决定扣罚。

第十四条 其他高管人员的分管业务指标，由总经理根据各高管人员的岗位职责进行差异化设定。其中，分管业务板块的高管人员的业务指标由财务指标、运营管理指标、重点工作任务指标及控制指标（安全生产、环保及维稳等扣分项）构成，分管职能部门的高管人员的业务指标根据年度重点工作任务及控制指标（安全、维稳等扣分项）确定。具体业务指标和重点工作任务指标的设定及其比例分配，应需要充分考虑公司战略规划与业务发展情况而定，并依据阶段性管理重点和年度经营计划做相应调整。

第十五条 个人履职表现指标主要考核德、能、勤、绩、廉五个维度，各项指标分别占 20%。

第十六条 由董事会薪酬与考核委员会根据董事会批准的高管人员绩效考核方案以及公司年度经营计划，设定总经理的个人年度业绩指标并形成个人年度绩效考核方案；由总经理制定其他高管人员的个人年度绩效考核方案，人力资源部协助相关工作。其他高管

人员对其个人年度业绩指标设定有异议的，可向薪酬与考核委员会提出申诉，由董事会薪酬与考核委员会审议决定。

第十七条 年度绩效考核方案形成后，一般不予变更；如遇特殊情况确需调整，须由董事会审议裁定，在年中给予一次调整机会。

第十八条 考核期末，依据经审计的公司经济指标完成情况，对照绩效考核方案，由薪酬与考核委员会对总经理进行年度考核评价、总经理对其他高管人员进行年度考核评价，形成考核结果并报告董事会。高管人员对考核结果有异议的，可向薪酬与考核委员会提出申诉，由董事会决定。

第十九条 年度绩效考核结果应用于高管人员绩效薪酬、增值奖励的分配。

第六章 约束机制

第二十条 发生下列情形之一的，除由有关部门依规依纪依法处理外，经董事会决定，可扣罚或取消责任者的当年绩效薪酬或增值奖励：

1. 严重违反党纪政纪、法律法规和公司章程等规章制度的；
2. 因工作失误、失职造成重大损失或恶劣影响的；
3. 对重大责任事故负有重要领导责任的；
4. 因公司会计信息严重失真或提供虚假信息导致经营业绩结果严重不实的；
5. 因其他原因应当引咎辞职的。

第二十一条 激励对象因第二十条的原因被公司解聘或协商解除劳动合同等情形，自离职之日起已获授但尚未申请兑现的增值奖励（含市值增长现金奖励和分红现金奖励）不得申请兑现，并作废失效。激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，或任期届满不再续聘，或正常离职的，激励对象的绩效薪酬根据任职时间发放，增值奖励的申请兑现有效期及申请兑现规则、分红现金奖励等按照本办法的规定正常进行。其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第二十二条 年度绩效考核结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果，依法定程序对高管任职进行相应调整。

第七章 附则

第二十三条 本办法经公司董事会审议通过后生效实施。

瀚蓝环境股份有限公司

2021年8月20日