

# 瀚蓝环境股份有限公司

## 高级管理人员薪酬激励方案（2019年修订）

为推动公司市场化战略并实施职业经理人制度，形成公司管理团队与公司利益、股东利益相一致的长效机制，激励高管团队保持创业激情、拼搏创新，把公司打造成为领先的生态环境服务商，为股东创造更大价值和回报，特制定本方案。

一、本方案的实施以瀚蓝环境实施职业经理人制度为前提，即公司高级管理人员进行身份转换，脱离体制内身份，与公司重新签订市场化的劳动合同，其个人档案全部移交当地人才市场存管。

二、公司高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人，及董事会认定的其他核心骨干人员。

三、高管人员薪酬激励由短期激励及长期激励构成。其中短期激励包括基础年薪和绩效年薪，长期激励采取虚拟股权单位形式。

### （一）基础年薪：

- 1、总经理基础年薪为 50.4 万元；
- 2、其他高管人员基础年薪=总经理基础年薪×70%；

### （二）绩效年薪：

1、绩效年薪基准值为 69.6 万元，并可根据公司实际情况在以后年度做适当调整；各岗位绩效年薪系数：总经理系数为 1，其他高管人员系数为 0.7；

2、绩效年薪浮动幅度为【0，1.3】，根据公司业绩完成情况及高管个人绩效考核结果浮动发放；

3、绩效设定：由薪酬与考核委员会根据董事会批准的公司高管人员绩效管理辦法以及公司年度经营计划，设定当年绩效年薪的基准值及包含财务指标、非财务指标的绩效考核指标体系，形成年度绩效考核方案；

4、绩效考核：在年度报告披露后，薪酬与考核委员会对照年度绩效考核方案，

形成绩效考核结果；

5、高管人员的绩效年薪实际发放数与其个人绩效考核结果挂钩；

6、当公司年度发生亏损时，高管人员绩效年薪为 0，并按其基础年薪的 30% 承担惩罚金额。

(三) 长期激励：

1、长期激励为公司向高管人员授予与公司真实股权对应的虚拟股权单位，含股价增值权和分红收益。

2、虚拟股权单位的增值权为对应虚拟份额的实际股票价格与授予价格的差值。虚拟股权单位授予价格的确定方法秉持公平性原则，不低于本激励方案公告日前 60 个及前 120 个交易日公司股票交易收盘价均价之较高者。

3、长期激励计划为连续三期，以公司“十三五”规划期间后三年作为激励计划周期，每年一期，每期额度为公司对应总股本的 0.5%。

4、设定针对长期激励的公司业绩条件，在公司业绩达成的前提下，高管个人绩效考核得分达到相应标准，方可授予虚拟股权单位。

5、激励对象和分配方式：

| 类型           | 比例  | 职务类别         | 对象与额度       |
|--------------|-----|--------------|-------------|
| 根据专项工作分配     | 10% | —            | 10%         |
| 根据激励对象职务直接分配 | 90% | 总经理          | 25%         |
|              |     | 其他高级管<br>理人员 | 业务副总<br>40% |
|              |     | 职能高管         | 25%         |

说明：

1) 高管存在一人身兼数职情况时，激励额度按较高额度的岗位确定；

2) 若计划期内出现职位空缺，则该职位对应激励额度自动转化为整体额度中的专项部分；若计划期内出现新晋高管，则根据其具体担任职务，参照以上分类核

定其长期激励额度，并相应减少专项部分额度。

3) 专项部分由总经理每年根据专项工作的需要及实际情况灵活分配。

6、长期激励的年度税后收益，以激励对象在计划期内的短期激励（基础年薪+绩效年薪）的税后数为基数，总经理按不超过2倍、业务副总按不超过1.5倍、职能高管按不超过1倍进行封顶。其中：激励对象年度收益超出/低于限制部分可递延至下一年，计划期内获得的全部收益超过6个年度的累计收益限制时，超出部分不再予以兑付。

#### 四、其他规定

（一）基础年薪按月发放；绩效年薪按年度考核计算，在年度报告公开披露后一个月内发放完毕；长期激励按年度考核授予。

（二）高管人员兼职的，按最高职务的标准领取薪酬，不重复计算。

（三）本方案自2018年度起实施。

五、本薪酬方案经董事会审议通过后实施。

瀚蓝环境股份有限公司

2019年4月25日