

东江环保股份有限公司

董事长及高级管理人员绩效考核方案

为强化董事长及高级管理人员责任意识和结果导向意识，保障绩效考核的有效实施，制定本方案。

一、考核对象

本方案适用于公司董事长及高级管理人员（以下简称“高管人员”），高管人员包括总裁、副总裁、财务负责人等《公司章程》认定的高级管理人员。

二、个人年度绩效考核

（一）个人年度业绩目标由公司业绩指标、分管业务指标、专项工作指标和个人综评指标构成，并根据岗位和分工设定考核指标结构及权重。

董事长、总裁的个人年度业绩目标包括公司业绩指标（权重80%）和个人综评指标（20%）。

副总裁、财务负责人等《公司章程》认定的高级管理人员的个人年度业绩目标包括公司业绩指标（权重50%）、分管业务指标（权重20%）、专项工作指标（权重10%）和个人综评指标（权重20%）。

（二）年度考核指标评价规则

1、公司业绩指标

由董事会确定年度考核指标并进行考核评价。主要考核公司效益、核心工作、党建工作、领导班子建设等内容。

2、分管业务指标

根据高管人员所分管部门或业务单位的年度考核结果来确定，如分管多个部门或单位，则取全部分管部门或单位的绩效考核分数的平均分。

3、专项工作指标

根据年度公司重点工作方向，选取高管人员的个人重点专项工作1-3项进行考核，由董事长和总裁予以评分；其中董事长评分权重为60%，总裁评分权重为40%。

评分标准：专项工作如有量化指标，按量化指标设定计算公式；考核得分按90分（含）以上为优秀、80分（含）~90分为良好、60分（含）~80分为基本完成（C）、60分以下为有待改进（D）进行评定。

4、个人综评指标

具体指标	指标权重
政治素质	4%
职业素养	4%
工作作风	4%
履职能力	4%

廉洁自律	4%
合计	20%

董事长的个人综评考评主体由总裁、公司副职领导组成，评分按参评人的平均分计算。

总裁、公司副职领导的个人综评考评主体由董事长、总裁、公司副职领导、总部部门负责人、四部一院负责人组成，评分按加权平均分计算，具体考核权重如下表：

项目	被考核人		说明
	总裁	公司副职领导	
考核人	50%	35%	
董事长	50%	35%	
总裁	/	25%	
公司副职领导	30%	20%	可自评，按平均分计算
总部部门负责人、四部一院负责人	20%	20%	按平均分计算
合计	100%	100%	

（三）考核程序

年度考核以会计年度作为考核周期，每年一般应当在公司经营业绩目标责任书下达后的一个月内，签订个人年度业绩目标责任书。

年度结束时，个人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。由董事会按照岗位职责、个人年度业绩目标责任书，对个人考核内容及指标完成情况进行综合考评；聘任未满一年的，按实际在岗月份进行考核。

（四）个人年度绩效考核结果分为优秀A、称职B、基本称职C、不称职D四个考核等级，考核得分 90（含）以上为优秀（A），80 分（含）～90 分为称职（B），60 分（含）～80 分为基本称职（C），60 分以下为不称职（D）。

个人考核等级与公司年度考核评价结果挂钩。公司年度考核为一般等级的，董事长、总裁不可以评为优秀；公司年度考核为较差等级的，董事长、总裁不可以评为称职及以上等级，高管人员均不可以评为优秀。

三、个人任期业绩考核

董事长及高级管理人员任期期限一般为三年，聘任时签订个人任期业绩目标责任书，任期考核是在任期内各年度综合考核结果基础上，考核企业资本保值增值率、创新力、化解历史遗留问题能力与重大风险防控能力。任期考核与任期第三年的年度考核结合进行，由董事会按照个人任期业绩责任书，结合公司年度考核结果进行综合考评。

本方案经董事会审议并经股东大会批准后，自2020年1月1日起生效实施。

附件1：年度绩效考核指标表（董事长、总裁）

附件2：年度绩效考核指标表（其他高管人员）

附件3：个人任期业绩目标责任书

附件4：个人年度业绩目标责任书

东江环保股份有限公司

2021年02月25日

附件1：年度绩效考核指标表（董事长、总裁）

序号	考核维度	考核指标	权重(%)	计算公式或计分方法
1	公司业绩指标	由经营效益、核心工作、党建工作、领导班子建设等指标构成	80%	具体按董事会年度绩效考核方案执行
2	个人综合评价指标	政治素质	4%	90分（含）以上为优秀、80分（含）~90分为良好、60分（含）~80分为基本完成（C）、60分以下为有待改进（D）；按考核人的加权平均分计算。
		职业素养	4%	
		工作作风	4%	
		履职能力	4%	
		廉洁自律	4%	
合计			100%	

附件2：年度绩效考核指标表（其他高管人员）

序号	考核维度	考核指标	权重(%)	计算公式或计分方法
1	公司业绩指标	由经营效益、核心工作、党建工作、领导班子建设等指标构成	50%	具体按董事会年度绩效考核方案执行
2	分管业务指标	单位/部门的年度经营考核目标	20%	取分管部门、单位绩效考核的平均分
3	专项工作指标	1-3项专项工作	10%	90分(含)以上为优秀、80分(含)~90分为良好、60分(含)~80分为基本完成(C)、60分以下为有待改进(D)
4	个人综评指标	政治素质	4%	90分(含)以上为优秀、80分(含)~90分为良好、60分(含)~80分为基本完成(C)、60分以下为有待改进(D)；按考核人的加权平均分计算。
		职业素养	4%	
		工作作风	4%	
		履职能力	4%	
		廉洁自律	4%	
合计			100%	

附件 3:

个人任期业绩目标责任书

甲方:东江环保股份有限公司

乙方: _____ 身份证号: _____

根据甲方____年至____年_____的工作目标,结合董事会下达的业绩考核目标,按照责、权、利对等的原则,双方在协商一致的基础上签订____年至____年任期业绩目标责任书。

一、考核周期

____年__月__日起至____年__月__日止。

二、被考核对象

被考核对象:_____, 现任职务:_____

三、业绩目标

甲方对乙方工作业绩完成情况实行任期考核,乙方工作业绩目标经甲方审定,并按规定程序备案。

任期工作业绩目标为:

1.
2.
3.

四、考核期内由于重大政策变化、严重自然灾害、清产核资、资产重组等对企业经营管理造成重大影响的,甲方可以根据具

体情况，经双方协商一致，调整乙方考核内容。

五、甲方组织开展个人任期业绩考核工作，将考核结果报董事会审定，根据董事会反馈的最终考核结果，按董事会签发相关方案对乙方实施奖惩。

六、乙方应及时向甲方报告责任书执行中出现的重大事项，做好企业经营风险防控，确保企业稳定持续发展。并严格遵守国家及企业相关制度规定，依法依规推进工作，规范财务核算，确保考核指标相关的所有数据真实、完整，如实反映经营成果。

七、本责任书一经签字即对甲乙双方具有法律约束力，甲乙双方应共同遵守，任何一方不得随意变更或解除。如被考核对象遇不可抗力因素或无法预见的国家法律法规变更，致使本责任书无法履行，经双方协商一致，方可变更或解除。

八、本责任书未尽事宜由双方另行协商，并可签订补充文件，作为本责任书附件。

九、本责任书一式三份，甲方执二份，乙方执一份。

甲方：

乙方（签字）：

负责人（签字）：

_____年_____月_____日

_____年_____月_____日

签订地点：深圳市南山区

附件 4:

个人年度业绩目标责任书

甲方:东江环保股份有限公司

乙方: 身份证号:

根据甲方_____年度工作目标,结合董事会下达的_____年度业绩等考核目标,按照责、权、利对等的原则,双方在协商一致的基础上签订_____年度业绩目标责任书。

一、考核周期

_____年_1_月_1_日起至_____年_12_月_31_日止

二、被考核对象

被考核对象:_____,现任职务:_____。

三、业绩目标

甲方对乙方工作业绩完成情况实行年度考核,乙方工作业绩目标经甲方审定,并按规定程序备案。

年度工作业绩目标为:

- 1.
- 2.
- 3.

四、考核期内由于重大政策变化、严重自然灾害、清产核资、资产重组等对企业经营管理造成重大影响的,甲方可以根据具体情况,

经双方协商一致，调整乙方考核内容。

五、甲方组织开展个人年度业绩考核工作，将考核结果报董事会审定，根据董事会反馈的最终考核结果，按董事会签发相关方案及甲方相关规定，对乙方实施奖惩。

六、乙方应及时向甲方报告责任书执行中出现的重大事项，做好企业经营风险防控，确保企业稳定持续发展。并严格遵守国家及企业相关制度规定，依法依规推进工作，规范财务核算，确保考核指标相关的所有数据真实、完整，如实反映经营成果。

七、本责任书一经签字即对甲乙双方具有法律约束力，甲乙双方应共同遵守，任何一方不得随意变更或解除。如被考核对象遇不可抗力因素或无法预见的国家法律法规变更，致使本责任书无法履行，经双方协商一致，方可变更或解除。

八、本责任书未尽事宜由双方另行协商，并可签订补充文件，作为本责任书附件。

九、本责任书一式三份，甲方执二份，乙方执一份。

甲方：

乙方（签字）：

负责人（签字）：

____年____月____日

____年____月____日

签订地点：深圳市南山区