

北京碧水源科技股份有限公司

股票期权激励计划考核管理办法

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，实现股东、经营管理者、员工合理的利益分享，根据国家有关规定和公司实际，制定本办法。

第一章 总则

第一条 股票期权奖励必须与公司经营业绩和个人工作绩效紧密结合，股票期权激励是公司绩效考评结果应用的组成部分，考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照公司绩效管理的有关规定执行。

第二条 本办法适用于公司高级管理人员和核心骨干人员中的股票期权计划激励对象。

第二章 职责权限

第三条 公司薪酬与考核委员会负责股票期权激励考核的领导和审核工作。

第四条 绩效考核结果在股票期权激励计划(授权和行权)中的应用方案(人员、份额、比例等)必须得到公司董事会的批准。

第五条 公司人力资源部、公司财务、审计等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第三章 考核方法与程序

第六条 为顺利实施股票期权激励计划，必须对公司的经营和员工个人绩效进行考评，具体考评方法与程序详见公司绩效管理的相关制度和规定。

第四章 绩效考核结果的应用

第七条 公司经营业绩考核结果应用：

股票期权激励的实施以实现公司综合业绩考核目标为前提条件。

(一) 股票期权激励实施前三年、实施当年及期后两年的综合业绩考核结果达到公司的要求。

(二) 股票期权激励实施当年及期后两年的年均收入和净利润增长率保持在10%以上。

(三) 公司董事会有权根据各经营单位(子公司)的经营业绩完成情况调整各经营单位内参与股票期权激励计划人员的激励状况进行调整，尤其是对经营业绩

考核为 D(需改进)和 E(不合格)两个等级的经营单位,可以适当调减参与股票期权激励计划人员授权或行权的份额、比例。

第八条 员工个人绩效考核结果应用:

(一) 股票期权计划激励对象必须在上年度内绩效考核不出现不合格(E)等级的情况下才可获得授权和行权的资格。

(二) 根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果(S),原则上绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、需改进(D)和不合格(E)五个档次。

个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度

绩效考评结果	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	需改进(D)	不合格(E)
标准系数	1.0	0.9	0.8	0.6	0

(三) 当期未能满足行权条件的,激励对象在此时期内的股票期权作废,公司薪酬与考核委员会根据《激励考核办法》调减当期激励对象可行权数,调减的股票期权作废。

(四) 激励对象个人若存在以下情形之一的,公司不得继续授予其权益,其已获授但尚未行使的当期权益应当终止行使。

1. 上年度和本行权期内绩效考核出现不合格(E)等级的情况;
2. 最近一年由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司经营和技术秘密、损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,给公司造成损失的;
3. 出现《中华人民共和国公司法》规定不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

(五) 授予非独立董事、高级管理人员的股份期权,如果在股权激励计划有效期内发生退休、调离情况,当年股份期权的授予和行权除与年度经营业绩综合考核挂钩外,还要考核离任审计结果,如审计结果不合格,则不再继续授予新的股份期权,且已获授但尚未行权的股份期权终止行权。

第五章 考核结果管理

第九条 考核指标和结果的修正

考核结束后,公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十条 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果,董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第十一条 考核结果归档

考核结束后,考核结果作为保密资料归档案保存。

第十二条 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第六章 附则

第十三条 本办法由公司薪酬与考核委员负责制订、解释及修订并报董事会批准。

第十四条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

北京碧水源科技股份有限公司

董事会

2010年8月4日