

# 天立环保工程股份有限公司

## 股票期权激励计划实施考核办法

为保证天立环保工程股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利实施，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

### 一、总则

1、考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

2、本办法适用于董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股权激励计划的激励对象。

### 二、职责权限

1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导、组织、审核本办法规定的各项考核工作。

2、由薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

3、公司行政人力资源部、公司财务部、公司投资发展部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。

### 三、考核对象

公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股权激励计划的激励对象。

### 四、考核方法、内容及期间

1、考核方法

结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对考核对象工作态度、工作能力、工作业绩三个维度采取逐级考核、百分制考评、等级评定是否合格的办法。

## 2、考核内容

考核内容包括工作态度、工作能力、工作业绩三个方面，重点考核全年的工作业绩。

工作态度：主要考核主动性、责任感、纪律性等方面的情况。

工作能力：主要考核业务技术水平、操作技能的运用发挥情况；对各部门负责人，还要重点考核其驾驭全局，处理问题的能力。

工作业绩：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率。

## 3、考核等级划分

根据年度工作目标和岗位职责制定每个岗位具体的量化考核指标，分数以百分计：

相应等级	分数
优秀	85（含）-100
良好	70（含）-85
合格	60（含）-70
不合格	60以下

## 4、考核期间及考核次数

股票期权授权日起4年，每年考核一次。

## 五、考核程序

1、薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

2、年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，

通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群。年终，根据年初确定的关键业绩指标群等进行考核。

## 六、考核结果管理

### 1、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。

### 2、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。

### 3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料档案保存。

### 4、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，薪酬与考核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。

## 七、附则

1、本办法由董事会负责制定、解释和修订。

2、本办法自股东大会审议通过之日起生效。

天立环保工程股份有限公司

二零一一年六月一日