

北京三聚环保新材料股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，建立股权激励的长效机制，实现股东、公司和激励对象利益的一致，为股东带来更高效、更持续的回报，现根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

本办法的目的是通过对公司管理人员及核心业务骨干的业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调度公司管理人员及核心业务骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献、能力态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

公司股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司的管理人员及核心业务骨干。

四、考核职责权限

（一）董事会提名和薪酬考核委员会负责领导和审核考核工作；

(二) 董事会提名和薪酬考核委员会组织考核工作小组负责具体实施考核工作；

(三) 公司企业管理部、财务部等相关部门负责相关考核数据、资料的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

(四) 公司董事会负责本办法的审批。

五、考核体系

(一) 考核依据

被考核人员所在岗位的《岗位说明书》、公司年度经营计划、个人绩效合约。

(二) 考核方法

参照考核依据，由考核对象的主管领导、同级相关人员及其直接下级人员分别对考核对象进行考核评分。

(三) 考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	70%	工作业绩指标得分×70%+ 工作能力指标得分×20%+ 工作态度指标得分×10%
工作能力	20%	
工作态度	10%	

(四) 具体考核指标

1、工作业绩指标

工作业绩指标包含经营性指标和战略性指标。

经营性指标：参考在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，包含合同签定额，利润额，新市场、新产品开发量、个人绩效合约指标等；

战略性指标：基于公司重大战略分解的各类指标与行动计划，侧重于定性考核。

2、工作能力指标

参照在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，包括专业能力、管理能力两类。

3、工作态度指标

工作态度指标包括：工作主动性、积极性、责任感、大局观等。

4、工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

5、重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或重大违纪行为，经薪酬与考核委员会确认，应予减分。

（五）绩效考核期间

股权行权前一个或者两个会计年度。

（六）考核次数

股权行权期间每年一次。

六、考核程序

（一）每一考核年度由公司根据岗位说明书、公司年度经营计划、个人绩效合约，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会提名和薪酬考核委员会备案。

（二）公司财务部、企业管理部在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报提名和薪酬考核委员会，由提名薪酬考核委员会审核。

（三）考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结

果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向提名和薪酬考核委员会提出建议，由提名和薪酬考核委员会确定最终考核结果。经董事会提名和薪酬考核委员会考核后出具的考核结果将由董事会存档，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。

七、考核结果的应用

（一）考核结果等级分布

绩效得分	90~100	80~89.9	70~79.9	60~69.9	<60
绩效等级	A	B	C	D	E

（二）考核结果应用

本办法下的考核结果作为股票期权激励计划的行权依据。激励对象考核结果等级须在B级及以上为考核合格。

八、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

北京三聚环保新材料股份有限公司

二零一三年九月十八日