

# 北京国电清新环保技术股份有限公司

## 2014 年股权激励计划实施考核管理办法

为保证北京国电清新环保技术股份有限公司（以下简称“公司”）2014 年股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，激励公司董事、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《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等有关法律、法规和《北京国电清新环保技术股份有限公司 2014 年股票期权激励计划（草案）》、《北京国电清新环保技术股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核管理办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要进行激励的相关人员，具体考核名单见下表：

姓名	职务
岳霞	董事、常务副总经理
安德军	副总经理
蔡晓芳	财务总监、董事会秘书
程俊峰	董事、总工程师
贾双燕	总设计师
中层管理人员、核心业务（技术）人员等（81 人）	
合计（86 人）	

#### 四、考核职责分工

- (一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；
- (二) 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作；
- (三) 公司人力资源部、财务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。
- (四) 公司董事会负责本办法的审批。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

##### (一) 公司层面业绩考核

本计划首次授予的股票期权在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予部分股票期权的公司财务业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2014 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 85%；
第二个行权期	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 170%；
第三个行权期	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 270%；

预留部分股票期权的公司财务业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第二个行权期	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 170%；
第三个行权期	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 270%；

上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

由本激励计划产生的期权成本将在经常性损益中列支。如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

##### (二) 个人层面业绩考核

在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，目前对个人绩效考核结果共有 A, B, C, D, E 五档。

考评结果	A	B	C	D	E
评价标准	卓越	突出	良好	尚可	不合格
行权比例	100%	100%	100%	70%	0%

激励对象只有在上一年度个人绩效考核结果为 D 档以上，才能按上表所列比例获授

或者行权当期激励股份，该比例与 100%之差的部分对应的股票期权将被取消；激励对象考核结果为 E 档(不合格)，其相对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权将被取消。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象获授或行使股票期权的前一会计年度。

### (二) 考核次数

股票期权激励计划期间每年度一次。

## 七、考核程序

(一) 公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)人员在每年年初与公司签署目标责任书，约定年度考核目标及考核办法，报薪酬与考核委员会备案。

(二) 董事会认为需要进行激励的相关人员填写个人工作计划和部门年度工作目标计划，经总经理办公会审核后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(三) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

(四) 薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作，按照考核内容与标准，具体负责实施，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。

## 八、考核结果管理

### (一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果或等级；

考核结果作为股票期权行权的依据。

### (二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京国电清新环保技术股份有限公司

二零一四年十一月二十一日

