

永清环保股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2015 年)

永清环保股份有限公司（以下简称“公司”）拟按照《永清环保股份有限公司 2015 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）对公司部分董事（不包括独立董事）、高管、中层管理人员、核心技术和业务人员、核心岗位人员及子公司高管人员（以下简称“激励对象”）实施股权激励，以定向发行新股的方式向激励对象授予限制性股票。

为保证《激励计划》的顺利实施，根据《公司法》、《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 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》等有关法律法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

第一条 考核目的

保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好的、均衡的价值分配体系；有效激励公司董事、高级管理人员及核心骨干人员诚信、勤勉的开展工作，以保证公司业绩稳步提升并确保公司发展战略和经营目标的实现。通过公正、公开、公平的考核评价，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，实现公司及全体股东利益最大化。

第二条 考核原则

考核评价坚持公开、公正、公平的原则，并紧密联系公司发展战略，全面客观地考察激励对象的工作业绩与能力态度。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的《激励计划》的实施对象，该对象为公司高级管理人员、核心技术和业务人员、核心岗位人员及子公司高管人员。

第四条 考核组织与权限

1、董事会负责本办法的审批，并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。

- 2、薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作并审核考核结果。
- 3、薪酬与考核委员会下设考核工作小组，负责具体实施考核工作。
- 4、人力资源、销售、财务、行政等相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关数据的搜集、提供、核实等，并对所提供数据的真实性、可靠性负责。

第五条 考核体系

激励计划的考核体系以公司现有的绩效考评体系为基础。考核依照本办法以及公司相关管理制度进行。

公司本次激励计划授予的限制性股票，在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。绩效考核评价主要包括公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

1、公司层面业绩考核

各期授予限制性股票（包括预留部分）的各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	公司业绩考核条件
首次授予第一个解锁期	以2014年度扣除非经常性损益后的净利润为基准，2015年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于50%；
首次授予第二个解锁期/ 预留部分第一个解锁期	以2014年度扣除非经常性损益后的净利润为基准，2016年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于125%；
首次授予第二个解锁期/ 预留部分第二个解锁期	以2014年度扣除非经常性损益后的净利润为基准，2017年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于210%；

以上“扣除非经常性损益后的净利润”指标是不考虑与员工激励计划相关的成本前的扣除非经常性损益后的净利润。

2、个人层面业绩考核

激励对象当年实际可解锁的限制性股票数量与其所在业务单元的年度目标及个人上一年度的绩效考核挂钩。激励对象所在业务单元完成年度目标及激励对象上一年度的绩效考核达到公司考核管理办法的要求，激励对象的考核结果被评定为“合格”；激励对象所在业务单元未完成年度目标或者激励对象上一年度的绩效考核未达到公司考核管理办法的要求，激励对象的考核结果被评定为“不合格”。

3、考核期间与次数

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

第六条 考核程序

1、董事会薪酬与考核委员会定期出具绩效考核报告，被考核者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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、被考核者若对考评结果有异议，应在二个工作日内首先与直接上级沟通，若沟通未达成一致意见，可向间接上级或人力资源部书面申诉。

3、如需召开申诉评审会，则由人力资源部发起，公司董事会薪酬与考核委员会负责受理并进行复核。

第七条 考核结果的应用

考核结果作为限制性股票解锁的依据。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。考核结果为“合格”的激励对象在满足其他解锁条件时，可以按照《激励计划》的相关规定申请解锁。考核结果为“不合格”的激励对象，其取得的限制性股票不得解锁，由公司统一回购并注销。

第八条 考核记录的管理

1、公司人力资源部应保存相关考核记录，作为保密资料归档保存。考核记录的保存期不低于五年。为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改。若要修改或重新记录，须由当事人签字。

2、年度考核结束后，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。

第九条 附则

本办法自《激励计划》经董事会审议并提交公司股东大会审议通过之日起开始实施。本办法由薪酬与考核委员会负责解释与修订。

永清环保股份有限公司董事会

二〇一五年八月二十二日