

南方中金环境股份有限公司  
2016 年股票期权激励计划  
实施考核管理办法

南方中金环境股份有限公司

二〇一六年十月

为保证南方中金环境股份有限公司(以下简称“中金环境”、“公司”)股票期权激励计划的顺利实施,建立、健全激励与约束机制,完善公司法人治理结构,确保公司长远发展和股东利益的最大化,现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《南方中金环境股份有限公司章程》、《南方中金环境股份有限公司 2016 年股票期权激励计划(草案)》的规定,结合公司实际情况,制订本考核办法。该管理办法经公司股东会审议通过生效后,原《南方泵业股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)》终止适用。

## **第一章 总则**

### **第一条 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,确保公司发展战略和经营目标的实现,促进公司的可持续发展,保证公司股权激励计划的顺利实施。

### **第二条 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,实现公司价值与全体股东利益最大化。

### **第三条 考核对象**

- 1、公司董事、高级管理人员;
- 2、公司中层管理人员;
- 3、公司核心技术(业务)人员;
- 4、其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工。

## **第二章 考核组织管理机构**

### **第四条 考核机构**

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司监事会负责股权激励对象名单的核实。
- 3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 5、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 6、公司董事会负责本办法的审批。

## **第五条 考核程序**

公司采取岗位相关人员评定以及董事会薪酬与考核工作组考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

1、根据公司股权激励年度经营目标分别确定各经营部门、各被考核对象的分年度经营目标，各经营部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核依据，并签订《年度经营目标责任书》，经董事长审批后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司因实际情况变化或工作需要需调整年初制定的年度工作目标计划时，须经董事长批准后，报薪酬与考核委员会备案。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、考核年度结束后，由薪酬与考核委员会工作小组负责对激励对象进行年度考核评估，形成考核结果并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

## **第六条 考核期间与次数**

### **1、考核期间**

激励对象等待期内以及可行权日的前一个会计年度。

### **2、考核次数**

股权激励期间每年度一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

本考核办法考核指标包括公司业绩及个人工作绩效两部分。

#### 1、公司业绩考核内容

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权的必要条件。考核标准如下表所示：

| 行权期    | 考核年度  | 业绩考核目标                         |
|--------|-------|--------------------------------|
| 第一个行权期 | 2016年 | 以2015年净利润为基数，2016年净利润增长不低于70%  |
| 第二个行权期 | 2017年 | 以2015年净利润为基数，2017年净利润增长不低于125% |
| 第三个行权期 | 2018年 | 以2015年净利润为基数，2018年净利润增长不低于170% |

#### 2、个人绩效考核内容

在公司层面业绩考核达标的情况下，按照中金环境绩效考核的相关规定，激励对象只有在上年度绩效考核合格的情况下才能获得行权和解锁。若为不合格，则取消当期行权或解锁额度，并由公司统一注销。根据规定，激励对象的绩效考评结果分为优秀(A档：90分以上)、良好(B档：90-75分)、合格(C档：75-60分)和不合格(D档：60分以下)，其中考核结果在C以上(包含C)为考核达标，激励对象可按照《激励计划》的相关规定对该行权期内所获授的全部权益申请行权，否则，其相对应的期权作废，由公司注销。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第八条 考核结果的反馈

1、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后5个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向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5个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

### 3、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

## 第九条 考核结果应用

1、绩效考核结果作为股权激励行权的依据。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格。考核结果为不合格的对象，公司将根据股权激励计划的有关规定，注销激励对象所获期权中当期可行权份额。

3、考核结束后，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 考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

## 第五章 附则

**第十一条** 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与修订。经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

**第十二条** 本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

**第十三条** 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

南方中金环境股份有限公司

董 事 会

2016年10月25日