

# 深圳市铁汉生态环境股份有限公司

## 2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市铁汉生态环境股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及骨干员工共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员、公司及子公司中高级管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，结合公司的实际情况，公司拟实施 2017 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证股票期权激励计划的顺利实施，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、法规和规范性文件、以及公司章程的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司及子公司中高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的相关人员。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

本激励计划授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第1个行权期	2018年净利润不低于101,881.23万元
第2个行权期	2019年净利润不低于133,081.23万元
第3个行权期	2020年净利润不低于173,681.23万元

注：以上“净利润”为未扣除股权激励成本的净利润，且指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

若公司发生发行股份购买资产等影响公司净利润的资本运作的，则各年度业绩考核目标应以扣除因该等资本运作而新增加的净利润作为计算依据。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

考核结果	S	A	B	C	D
行权比例		100%		60%	0%

个人当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

(三) 绩效考核期间：每期股票期权行权前一个会计年度。

## 六、考核程序

公司人力资源中心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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

## 七、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在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存。

## 八、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）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。

深圳市铁汉生态环境股份有限公司董事会

2017 年 9 月 5 日