
博天环境集团股份有限公司

2018 年限制性股票与股票期权激励计划

绩效考核管理办法

第一条 目的

为保证博天环境集团股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“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，激发公司经营层和核心骨干人员工作动力和活力，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

第二条 基本原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 适用范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括目前公司董事、中高级管理人员、核心业务(技术)人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工(不包括独立董事、监事)。

第四条 管理机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2、薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 3、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搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

第五条 公司业绩考核

公司业绩指标选取主营业务收入和净利润两个指标。

本计划授予的限制性股票/股票期权，在解锁/行权期的5个会计年度内，分年度进行业绩考核并解锁/行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的解锁/行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁/行权期	公司业绩考核条件	
	基准完成率	目标完成率
第一解锁/行权期	2018年度主营业务收入不低于400,000万元的80%； 2018年度净利润不低于25,008.66万元的80%；	2018年度主营业务收入不低于400,000万元的95%； 2018年度净利润不低于25,008.66万元的95%；
第二解锁/行权期	2019年度主营业务收入不低于当年公司目标的80%； 2019年度净利润不低于当年公司目标的80%；	2019年度主营业务收入不低于当年公司目标的95%； 2019年度净利润不低于当年公司目标的95%；
第三解锁/行权期	2020年度主营业务收入不低于当年公司目标的80%； 2020年度净利润不低于当年公司目标的80%；	2020年度主营业务收入不低于当年公司目标的95%； 2020年度净利润不低于当年公司目标的95%；
第四解锁/行权期	2021年度主营业务收入不低于当年公司目标的80%； 2021年度净利润不低于当年公司目标的80%；	2021年度主营业务收入不低于当年公司目标的95%； 2021年度净利润不低于当年公司目标的95%；
第五解锁/行权期	2022年度主营业务收入不低于当年公司目标的80%； 2022年度净利润不低于当年公司目标的80%；	2022年度主营业务收入不低于当年公司目标的95%； 2022年度净利润不低于当年公司目标的95%；

预留部分解锁/行权需要满足的公司业绩条件如下：

解锁/行权期	公司业绩考核条件	
	基准完成率	目标完成率
第一解锁/行权期	2019年度主营业务收入不低于当年公司目标的80%； 2019年度净利润不低于当年公司目标的80%；	2019年度主营业务收入不低于当年公司目标的95%； 2019年度净利润不低于当年公司目标的95%；
第二解锁/行权期	2020年度主营业务收入不低于当年公司目标的80%； 2020年度净利润不低于当年公	2020年度主营业务收入不低于当年公司目标的95%； 2020年度净利润不低于当年公司

	司目标的 80%;	目标的 95%;
第三解锁 /行权期	2021 年度主营业务收入不低于当年公司目标的 80%; 2021 年度净利润不低于当年公司目标的 80%;	2021 年度主营业务收入不低于当年公司目标的 95%; 2021 年度净利润不低于当年公司目标的 95%;
第四解锁 /行权期	2022 年度主营业务收入不低于当年公司目标的 80%; 2022 年度净利润不低于当年公司目标的 80%;	2022 年度主营业务收入不低于当年公司目标的 95%; 2022 年度净利润不低于当年公司目标的 95%;

说明:

(1)、从 2019 年起,公司将于每年年初公告经董事会审议通过后的股权激励公司级目标,包括主营业务收入及净利润。

(2)、以上“净利润”为未扣除由本激励计划产生的股份支付费用的净利润,且以未扣除非经常性损益净利润为计算依据。

按照以上业绩指标,各期主营业务收入、净利润任一指标未达到基准完成率的,则公司级业绩条件未成就。当期所有已授予的限制性股票不能解锁,由公司予以回购注销;当期所有已授予的股票期权不得行权,即期作废。

按照以上业绩指标,各期可以解锁的限制性股票数量及各期可以行权的股票期权数量与指标完成率相挂钩,具体挂钩方式如下:

各期公司级可解锁的限制性股票数量=各期可解锁的限制性股票数量×公司级指标解锁比例

各期公司级可行权的股票期权数量=各期可行权的股票期权数量×公司级指标行权比例

其中,公司级指标解锁/行权比例确定方法如下(设 A=当期主营业务收入指标实际完成率×50%+当期净利润指标实际完成率×50%,若某一指标实际完成率高于 100%则按 100%计算):

公司业绩条件完成情况	公司级指标解锁/行权比例
A ≥ 95%	100%

95% > A ≥ 80%	A
A < 80%	0

第六条 个人业绩考核结果及应用

公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。激励对象解锁/行权时，具体比例与个人绩效考核结果挂钩，具体安排如下：

考核结果	个人级指标解锁/行权比例
A	100%
B	
C	
D	70%
E	0

激励对象个人各期最终可解锁的限制性股票数量 = 各期可解锁的限制性股票数量 × 公司级指标解锁比例 × 个人级指标解锁比例

激励对象个人各期最终可行权的股票期权数量 = 各期可行权的股票期权数量 × 公司级指标行权比例 × 个人级指标行权比例

第七条 考核指标的科学性和合理性说明

本办法涉及的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标选取了营业收入及净利润。公司 2018 年业绩目标综合考虑宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，能够反映公司盈利能力和市场价值的成长性。公司将从 2019 年起于每年年初公告经董事会审议通过后的股权激励公司级目标并同时披露其合理性。上述公司层面业绩考核相关条款的确定综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的考核体系，能够对激励对象作出较为准确、全面的综合评价，并根据激励对象考核结果，确定激励对象个人是

否达到相应条件，同时设置了差异化的权益兑现比例，真正达到激励优秀、鼓励价值创造的效果。

综上，公司和个人考核指标可操作性强，有助于提升公司竞争力，也有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第八条 考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司薪酬与考核委员会工作小组组织实施，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

第九条 结果反馈及申诉

1、激励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五个工作日内向激励对象通知考核结果。

2、激励对象如对考核结果有异议，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，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，根据复核结果对考核结果进行修正，并提交董事会薪酬与考核委员会备案。

第十条 资料归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，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、考核结果作为保密资料归档保存，股权计划实施结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

第十一条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订，自董事会审议通过之日起实施。

博天环境集团股份有限公司

董 事 会

2018年06月04日