

# 北京高能时代环境技术股份有限公司

## 股票期权激励计划实施考核办法

为进一步完善北京高能时代环境技术股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、经营管理团队和骨干员工诚信勤勉地开展工作，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，公司拟按照《北京高能时代环境技术股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）向激励对象授予股票期权。公司为保证上述激励计划经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，现根据《上市公司股权激励管理办法》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规以及《北京高能时代环境技术股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

### 第一条 考核目的

为完善公司法人治理结构和薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，保证本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。

### 第二条 考核原则

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，以实现本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。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的中高层管理人员、骨干员工以及预留股票期权的激励人员，不包括独立董事、监事。具体考核名单见下表：

姓名	职务	获授的股票数量 (万份)	约占授予股票期权总数的比例(%)	约占公司股本总额的比例(%)
凌锦明	董事	90	3.11%	0.14%
魏丽	董事	50	1.73%	0.08%
吴秀姣	财务总监	35	1.21%	0.05%
张炯	董事会秘书	20	0.69%	0.03%
中高层管理人员、骨干员工(217人)		2122	73.27%	3.20%
预留人员		579.25	20.00%	0.87%
合计		2896.25	100%	4.37%

#### 第四条 考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作,应在本激励计划期间每年组织考核评价一次;

(二) 董事会薪酬与考核委员会组织工作小组负责具体实施考核工作;

(三) 公司人力资源中心、财务管理中心、证券部、审计监察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准确性负责;

#### 第五条 考核体系

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划针对 2018—2020 年的 3 个会计年度,分别对公司财务业绩指标进行考核,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。业绩考核的指标为净利润增长率,首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权 第一个行权期	相比 2017 年,2018 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 30%;
首次授予的股票期权 第二个行权期	相比 2017 年,2019 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 60%;
首次授予的股票期权 第三个行权期	相比 2017 年,2020 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 90%。

预留部分各年度业绩考核目标如下所示:

行权期	考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	相比 2017 年,2019 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 60%;
预留授予的股票期权 第二个行权期	相比 2017 年,2020 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 90%;

以上净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据,同时,股票期权等待期内,归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

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已获授的股票期权均不得行权,由公司注销。

## (二) 个人层面业绩考核

个人绩效考核主要依据现行的绩效管理体系要求,以被考核人员所在岗位业绩指标及其年度业绩完成情况或年度业绩评价情况为基础,对激励对象进行考核评估。

### 1、业务类员工

#### (1) 业务人员

年度业绩完成率 50%以上的,根据当年度业绩完成率确定当年可行权的股票期权比例,业绩完成率 50%以下的不行权;当年超额完成业绩的,超额部分可以计入本激励计划内的后续年度。

(2)业务管理人员：

根据当年度业绩完成率确定当年可行权的股票期权比例；当年超额完成业绩的，超额部分可以计入本激励计划内的后续年度。

## 2、非业务类员工

股份公司根据激励对象年度绩效评估结果进行评价，绩效评估结果与当年可行权股票期权的比例相关；运营子公司、并购类子公司根据激励对象年度绩效评估结果进行评价，在员工所属公司完成本年度业绩的前提下，绩效评估结果与当年可行权股票期权的比例相关，具体如下表：

考核结果	合格	不合格
行权比例	100%	0%

3、行权期内公司业绩考核达到行权条件，激励对象个人行权比例为其个人考核结果对应的行权比例，该比例与 100%之差的部分，即激励对象个人未行权的部分，由公司注销。

## 4、考核期间与频次

对激励对象的考核为当期股票期权行权的前一会计年度，且每年度考核一次。

## 第六条 行权

1、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及行权数量。

2、公司层面业绩考核结果与个人层面业绩考核结果作为股票期权行权的依据。

## 第七条 考核程序

(一) 每一考核年度由公司根据公司年度经营计划、被考核人员所在岗位职责、被考核人员年度业绩完成情况，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的绩效评估结果，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 公司财务管理中心、人力资源中心与审计监察部在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员

会，由薪酬与考核委员会审核。

(三)考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果有异议，可在考核结果反馈之日起5个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可根据复核结果对考核结果提出修正建议，提交董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。考核结果将由董事会存档，并作为本激励计划行权实施的依据。

## **第八条 附则**

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自2018年股票期权激励计划生效后实施。

北京高能时代环境技术股份有限公司

2018年7月27日