

# 雄安科融环境科技股份有限公司

## 第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证雄安科融环境科技股份有限公司（以下简称“公司”）第二期股票期权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》和《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规以及《雄安科融环境科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核办法。

### 一、考核目的

为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，有效调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，吸引和稳定优秀管理人才和技术（业务）人员，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。

### 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，以实现期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，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、适用范围

本考核办法适用于《雄安科融环境科技股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》中的激励对象。

### 四、考核组织与执行机构

公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务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可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

### 五、考核指标

激励对象当年度可行权的股票期权额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

## （一）公司业绩考核指标

公司层面考核目标本激励计划分年度进行财务业绩指标考核，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。各期股票期权的行权条件：

行权期	公司业绩考核条件
第一个行权期	2019 年度净利润不低于 10,000 万元
第二个行权期	2020 年度净利润不低于 13,000 万元
第三个行权期	2021 年度净利润不低于 20,000 万元

若预留部分在 2019 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致，若预留部分在 2020 年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	公司业绩考核条件
第一个行权期	2020 年度净利润不低于 13,000 万元
第二个行权期	2021 年度净利润不低于 20,000 万元

以上净利润指标均为归属于上市公司股东的净利润。

上述业绩考核指标的设定主要考虑了公司的历史业绩、公司所处行业的未来发展以及对股票期权成本的估计等因素，结合未来的业务发展定位，从有利于公司快速、持续发展的角度，合理设置的业绩考核指标。

## （二）个人业绩考核

### 1、考核内容

对激励对象按以下四方面进行评分，季度检查，年度汇总。

NO	项目	内容	权重
1	关键绩效指标 (KPI)	根据公司战略和岗位职责设定 KPI 指标，一般每岗位控制在 3—6 个，每季度对其完成情况进行检查。	70%
2	重要任务或重点关注项 (KO)	各考核激励对象每月制订重要任务或重点关注项工作计划，一般每岗位控制在 2—4 个，每季度对激励对象的重要任务或重点关注项计划达成情况进行检查。	20%
3	综合素质	每半年度对激励对象工作过程中所表现出的综合素质进行评价。	10%
4	调整项	经提名与薪酬考核委员会同意的其他考核指标，做的出色的给予	±5%

	加分，做的差的给予扣分。	
--	--------------	--

## 2、考核方法

(1) 关键绩效指标以量化考核为主，权威数据由公司人力资源部、财务部共同检核确认后提供；

(2) 重要任务或重点关注项由被考核对象直接上级进行评估；

(3) 综合素质由公司人力资源业务负责人与被考核对象直接上级共同评议。

## 3、考核结果等级分布

个人层面考核系数可根据年度综合考核结果划分为以下四个档次：

分数段	90 分以上	80~90	60~80	60 分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

## 六、考核程序

1、公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核。以自然年为考核期间，股权激励计划期间每年度一次。

2、公司人力资源部在提名与薪酬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提交提名与薪酬考核委员会审阅确认。

## 七、考核结果应用及管理

1、考核结果作为股票期权行权的依据。

2、公司业绩考核指标达标且个人考核等级为“合格”及以上时，方可申请授予股票期权。因个人考核结果而产生的个人当年计划行权额度和个人当年实际行权额度之间的差额不可递延，将由公司收回并注销。

3、被考核者有权了解自己的考核结果，提名与薪酬考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

4、被考核者如对考核结果有异议，首先应与提名与薪酬考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向提名与薪酬考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

5、上一年度个人绩效考核结果等级为“合格”及以上的激励对象且符合其他行权条件的，可以按照《雄安科融环境科技股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）》的相关规定提出申请，因个人考核结果而产生的个人当年计划行权额度和个人当年实际行权额度之间的差额不可递延，将由公司收回并注销。若为“不合格”，则取消当期额度，并由公司统一收回注销。

6、“合格”及以上等级的激励对象按如下程序办理申请行权：

(1) 董事会对申请人的行权资格进行审查确认；

(2) 激励对象的申请经董事会确认后，公司向证券交易所提出申请。

(3) 经证券交易所确认后，向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

八、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相

九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

雄安科融环境科技股份有限公司

董事会

二〇一九年八月一日