

北京高能时代环境技术股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

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，激励公司董事、高级管理人员、经营管理团队、核心技术/业务人员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 2020 年限制性股票股权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）向激励对象授予限制性股票。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《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、核心技术/业务人员、骨干员工，不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以

上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。具体考核名单见下表：

姓名	职务	授予限制性股票数量（万股）	约占授予限制性股票总量的比例（%）	约占公司股本总额的比例（%）
凌锦明	董事	92.50	15.04	0.12
魏丽	董事	20.00	3.25	0.03
吴秀姣	财务总监	20.00	3.25	0.03
张炯	董事会秘书	10.00	1.63	0.01
中高层管理人员、核心技术/业务人员、骨干员工（225人）		472.50	76.83	0.59
合计		615.00	100.00	0.77

上述合计数值与各分项数值之和尾数不符的情况，系四舍五入原因所致

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 2020 至 2023 年的 4 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解除限售条件。

1、所授予限制性股票的各年度，净利润增长率考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核目标
第一次解除限售	相比 2019 年，2020 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 20%
第二次解除限售	相比 2019 年，2021 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 40%
第三次解除限售	相比 2019 年，2022 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 60%
第四次解除限售	相比 2019 年，2023 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 80%

以上净利润指标均以经审计扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

2、2020 年至 2023 年公司各年度加权平均净资产收益率均不低于 10%。

公司未达到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限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面业绩考核

1、业务类员工

（1）考核个人业绩的业务人员，根据激励对象年度业绩任务超额完成情况进行评价，年度超额利润目标完成率 100%以上的，当年可解除限售的限制性股票 100%解除限售，否则，不解除限售；年度完成任务超过任务基数和股权数对应超额利润之和部分可累计计入本激励计划内的后续年度。

（2）考核区域业绩的业务管理人员，根据激励对象负责区域超额完成情况进行评价，年度超额利润目标完成率 100%以上的，当年可解除限售的限制性股票 100%解除限售，否则，不解除限售；年度区域完成任务超过任务基数和股权数对应超额利润之和部分可累计计入本激励计划内的后续年度。

2、非业务类员工

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。

股份公司根据激励对象年度绩效评估结果进行评价,在股份公司完成本年度业绩的前提下,绩效评估结果与当年可解除限售限制性股票的比例相关;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,在员工所属子公司完成本年度业绩的前提下,绩效评估结果与当年可解除限售限制性股票的比例相关;各板块根据激励对象年度绩效评估结果进行评价,在员工所属板块完成本年度业绩的前提下,绩效评估结果与当年可解除限售限制性股票的比例相关。

绩效评估结果与当年可解除限售限制性股票的比例关系如下表:

考核结果	合格 (7级及以上人员 \geq 85分; 6级及以下人员 \geq 80分)	不合格
解除限售比例	100%	0%

3、解除限售期内公司业绩考核达到解除限售条件,激励对象个人解除限售比例为其个人考核结果对应的解除限售比例,该比例与100%之差的部分,即激励对象个人未解除限售的部分,由公司注销。

4、考核期间与频次

对激励对象的考核为当期限制性股票解除限售的前一会计年度,且每年度考核一次。

第六条 解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

2、公司层面业绩考核结果与个人层面业绩考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

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，并作为本激励计划解除限售实施的依据。

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2020年限制性股票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

2020年8月10日