
天津创业环保集团股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证天津创业环保集团股份有限公司（以下简称“公司”）股权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，激励公司董事、高层管理人员、中层管理人员、核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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，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，从而提高管理绩效，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激励计划的所有激励对象，包括公司的董事、高级管理人员、领导班子其他成员、公司中层正副职人员、公司下属企业正副职人员、核心技术人员、业务骨干人员等，不包括独立董事、监事以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。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）股票期权的授予业绩条件

2019年营业收入增长率不低于16.50%，且不低于同行业平均业绩水平；2019年加权平均净资产收益率不低于8.48%，且不低于同行业平均业绩水平。

（二）股票期权的行权业绩条件：

本计划在行权期间，分年度对公司业绩指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的行权条件，本激励计划授予的股票期权行权的业绩条件：

行权期	业绩考核条件
第一个行权期	(1) 以 2019 年为基准，2021 年营业收入增长率不低于 35%，且不低于 2021 年度同行业平均水平； (2) 2021 年度加权平均净资产收益率不低于 7.50%，且不低于 2021 年度同行业平均水平。 (3) 2021 年主营业务收入占比不低于 93.00%。
第二个行权期	(1) 以 2019 年为基准，2022 年营业收入增长率不低于 50%，且不低于 2022 年度同行业平均水平； (2) 2022 年度加权平均净资产收益率不低于 7.50%，且不低于 2022 年度同行业平均水平； (3) 2022 年主营业务收入占比不低于 93.00%。
第三个行权期	(1) 以 2019 年为基准，2023 年营业收入增长率不低于 70%，且不低于 2023 年度同行业平均水平； (2) 2023 年度加权平均净资产收益率不低于 8.00%，且不低于 2023 年度同行业平均水平。 (3) 2023 年主营业务收入占比不低于 93.00%。

注：1、上表财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准；2、同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本；3、在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行

等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产在业绩考核时可不计入当年以及未来年度净资产；4、在计算加权平均净资产收益率时，因股权激励产生的成本予以加回计算。

按照证监会行业分类，公司属于“电力、热力、燃气及水生产和供应业--水的生产和供应业”行业，同行业企业为水的生产和供应下全部境内 A 股上市公司（包括创业环保）。在本激励计划有效期内，如调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。同时，在年度考核过程中，若某同行业企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除。

2、激励对象个人达到绩效考核要求：

激励对象个人绩效考核满足以下规定：激励对象在三个行权期内每次可申请行权的上限分别为本激励计划获授股票期权数量的 1/3、1/3、1/3，实际可行权数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩，具体如下：

考评结果 (S)	S≥90	90>S≥80	80>S≥60	S<60
个人年终绩效考核成绩	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人行权比例	1.0	1.0	0.9	0

个人当年实际行权额度 = 个人行权比例 × 个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权激励计划行权考核年度每年度一次。

七、考核程序

公司负责人力资源的部门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。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责解释及修订。

（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。

天津创业环保集团股份有限公司

2020年11月