

大千生态环境集团股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

大千生态环境集团股份有限公司（以下简称“公司”）为保证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，激励公司任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干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情况，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股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作并对考

核结果作出审查意见。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在 2020-2022 年三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。以公司 2019 年归属于母公司股东的净利润（扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润与扣除前相比，以低者为计算依据，以下简称“净利润”）为基数，假设每个考核年度的净利润与 2019 年基数相比增长率为 X，各年度业绩考核目标安排如下：

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标及公司层面行权系数如下表所示：

行权期	相较于 2019 年，净利润增长率 X	公司层面行权系数
第一个行权期	$X \geq 10\%$	100%
	$8\% \leq X < 10\%$	80%
	$7\% \leq X < 8\%$	70%
	$X < 7\%$	0%
第二个行权期	$X \geq 20\%$	100%
	$16\% \leq X < 20\%$	80%
	$14\% \leq X < 16\%$	70%
	$X < 14\%$	0%
第三个行权期	$X \geq 30\%$	100%
	$25\% \leq X < 30\%$	80%
	$22\% \leq X < 25\%$	70%
	$X < 22\%$	0%

若预留的股票期权于 2020 年授予，则预留部分股票期权的考核年度和考核指标按照首次授予的股票期权执行；若预留的股票期权于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标及公司层面行权系数如下表所示：

行权期	相较于 2019 年，净利润增长率 X	公司层面行权系数
第一个行权期	$X \geq 20\%$	100%

行权期	相较于 2019 年，净利润增长率 X	公司层面行权系数
	$16\% \leq X < 20\%$	80%
	$14\% \leq X < 16\%$	70%
	$X < 14\%$	0%
第二个行权期	$X \geq 30\%$	100%
	$25\% \leq X < 30\%$	80%
	$22\% \leq X < 25\%$	70%
	$X < 22\%$	0%

（二）个人层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将根据本考核办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的评价结果确定其行权的比例。激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 和 D 四个档次，考核评价表适用于所有激励对象。届时根据下表确定激励对象个人层面行权的比例：

评价结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面行权比例	100%			0%

（三）考核结果应用

激励对象当年可以行权的股票期权数量=个人该行权期对应的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。薪酬与考核委员会发表审查意见，董事会根据审查意见最终作出批准考核结果的决议。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者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被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，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，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。公司董事会是对考核结果异议的最终裁决机构。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

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，须当事人签字。

3、考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期五年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后可由人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

大千生态环境集团股份有限公司董事会

2020年4月14日