

# 中节能太阳能股份有限公司

## 2020年股票期权激励计划实施考核办法

为保证中节能太阳能股份有限公司（以下简称公司）制定的《中节能太阳能股份有限公司 2020 年股票期权激励计划》（以下简称本计划）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、高级管理人员、中层管理人员及核心管理/技术骨干员工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。现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《中节能太阳能股份有限公司章程》的相关规定，并结合《中节能太阳能股份有限公司股票期权激励计划管理办法》、《中节能太阳能股份有限公司考核管理办法》及公司实际情况，制定本办法。

### 一、总则

#### （一）目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，保证股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

#### （二）原则

考核评价坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法，使激励计划与考核对象的工作业绩和贡献紧密结合。

#### （三）考核对象

本办法适用于股票期权激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受股票期权激励授予的董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员和核心管理/技术骨干人员。

## 二、考核组织职责权限

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由董事会薪酬与考核委员会授权公司负责人力资源管理部门负责具体实施考核工作，董事会薪酬与考核委员会进行指导与监督；

（四）公司负责人力资源管理部门、审计部门等相关部门负责考核数据的搜集、提供及过程监督，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 三、考核体系

### （一）公司层面业绩考核

#### 1. 本计划股票期权授予的公司业绩条件

首次授予的业绩条件：

- （1）公司 2019 年度总资产报酬率不低于 5.36%；
- （2）公司 2019 年度 EVA 完成国有控股股东考核要求；
- （3）公司 2019 年度营业收入达到 50.11 亿元。

预留期权授予的业绩条件：

- （1）公司 2019 年度总资产报酬率不低于 5.36%；
- （2）公司 2019 年度 EVA 完成国有控股股东考核要求；

(3) 公司 2019 年度营业收入达到 50.11 亿元。

## 2. 本激励计划股票期权行权的公司业绩条件

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件；

首次授予的股票期权各行权期可行权的条件：

考核指标	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期
总资产报酬率	公司 2021 年总资产报酬率不低于 5.5%，且不低于对标企业 75 分位值。	公司 2022 年总资产报酬率不低于 5.6%，且不低于对标企业 75 分位值。	公司 2023 年总资产报酬率不低于 5.7%，且不低于对标企业 75 分位值。
EVA	△EVA 为正	△EVA 为正	△EVA 为正
营业收入复合增长率	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入复合增长率对比基数不低于 7%，且不低于对标企业 75 分位值。	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入复合增长率对比基数不低于 8%，且不低于对标企业 75 分位值。	以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入复合增长率对比基数不低于 9%，且不低于对标企业 75 分位值。

预留股票期权各行权期可行权的条件：

考核指标	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期
总资产报酬率	公司 2021 年总资产报酬率不低于 5.5%，且不低于对标企业 75 分位值。	公司 2022 年总资产报酬率不低于 5.6%，且不低于对标企业 75 分位值。	公司 2023 年总资产报酬率不低于 5.7%，且不低于对标企业 75 分位值。
EVA	△EVA 为正	△EVA 为正	△EVA 为正
营业收入复合增长率	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入复合增长率对比基数不低于 7%，且不低于对标企业 75 分位值。	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入复合增长率对比基数不低于 8%，且不低于对标企业 75 分位值。	以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入复合增长率对比基数不低于 9%，且不低于对标企业 75 分位值。

如预留期权于公司 2020 年年度报告披露前完成授权，则各年度绩效考核目标按照上表标准执行，否则以首次授予期权各业绩考核年份的下一会计年度作为预留期权的业绩考核年份，即预留期权行权的业绩条件为：

考核指标	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期
总资产报酬率	公司 2022 年总资产报酬率不低于 5.6%, 且不低于对标企业 75 分位值。	公司 2023 年总资产报酬率不低于 5.7%, 且不低于对标企业 75 分位值。	公司 2024 年总资产报酬率不低于 5.7%, 且不低于对标企业 75 分位值。
EVA	$\Delta$ EVA 为正	$\Delta$ EVA 为正	$\Delta$ EVA 为正
营业收入复合增长率	以 2019 年营业收入为基数, 2022 年营业收入复合增长率对比基数不低于 8%, 且不低于对标企业 75 分位值。	以 2019 年营业收入为基数, 2023 年营业收入复合增长率对比基数不低于 9%, 且不低于对标企业 75 分位值。	以 2019 年营业收入为基数, 2024 年营业收入复合增长率对比基数不低于 9%, 且不低于对标企业 75 分位值。

如果公司业绩考核达不到上述条件, 则激励对象相对应行权期可行权的股票期权不可行权, 由公司注销。

## (二) 个人层面业绩考核

### 1. 考核内容

公司倡导高绩效导向的文化, 对考核对象的工作业绩和价值观进行评价, 促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

### 2. 考核项目与指标

对于公司本部与所属子公司激励对象, 依据内部绩效考核管理制度中的规定进行考核, 并按个人年度绩效考核结果等级划分行权比例, 个人年度绩效考核结果等级分为四档: A (优秀)、B (良好)、C (合格)、D (不称职)。

公司业绩满足本激励计划行权业绩指标的情况下, 激励对象准予分期行权。激励对象期权行权数量与个人绩效评价挂钩, 按照激励对象所适用的绩效考核办法, 根据激励对象在最近一个年度绩效评价结果, 确定激励对象当年相应的行权比例。年度绩效考核为 B 级及以上的行权比例为 100%, 年度绩效考核为 C (合格) 的行权比为 80%, 年度绩效考核为 D 的不予行权。激励对象为公司领导班子成员, 还应满足国有控股股东任期考核要求, 完成任期考核目标的情况下予以 100% 行权, 否则按完成任期考核目

标要求的百分比予以行权。向公司领导班子成员授予的股票期权，应保留不低于授予总量的 20%至授予股票期权时所处任期考核合格（民主评议得分 80 分以上）后行权。公司领导班子成员出现违纪违法情形时，股权激励授予和行权按照《中国节能环保集团有限公司关于发生违纪违法案件情况与经营业绩考核和薪酬管理挂钩的实施办法》相关规定执行。

### 3. 考核流程

(1) 考核每年进行一次；

(2) 公司负责人力资源管理部门负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩情况及行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

### 4. 考核结果管理

(1) 在股票期权授予时点最近一个会计年度，个人绩效考核等级为 D 的激励对象不能参与当期股票期权的授予；

(2) 在每一生效年度，当公司经营业绩满足当期股票期权生效业绩条件时，个人前一年度绩效考核等级与股票期权实际可行权数量的比例关系如下：

个人上年度绩效考核等级	A	B	C	D
个人行权比例	100%	100%	80%	0%

个人当年实际行权额度 = 个人行权比例 × 个人当年可行权额度；未能行权部分的股票期权作废处理。作废的股票期权由公司统一注销，不得在任何情况下行权。

(3) 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对考核结果进行修正。

#### （4）考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会或公司负责人力资源管理部门应在考核结束后向被考核人反馈考核结果。

#### 四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

中节能太阳能股份有限公司董事会

2020年11月21日