

福建中能电气股份有限公司 股票期权激励计划实施考核办法

福建中能电气股份有限公司

二零一零年十二月

目 录

第一条、 考核目的 2

第二条、 考核原则 2

第三条、 考核范围 2

第四条、 考核的组织与权限 2

第五条、 考核程序 2

第六条、 考核指标及评价标准 3

第七条、 考核结果应用 4

第八条、 考核结果的归档及管理 4

第九条、 解释及生效 4

福建中能电气股份有限公司（以下简称“中能电气”或“公司”）拟按照《福建中能电气股份有限公司股票期权激励计划》（以下简称“股票期权激励计划”）对公司高级管理人员、公司及核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）授予股票期权。公司为保证该激励计划经中国证券监督管理委员会审核无异议并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》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项 1/2/3 号备忘录》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

第一条、考核目的

为保证中能电气股权激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励高级管理人员和核心骨干人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条、考核原则

考核考核坚持公正、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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条、考核范围

董事会绩效薪酬委员会确定并经董事会审议通过的中能电气股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心技术（业务）人员。

第四条、考核的组织与权限

- 1、公司董事会负责本办法的审批。
- 2、薪酬与考核委员会负责领导，组织和审核考核工作。
- 3、公司各相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

第五条、考核程序

- 1、考核周期年度考核，于公历年度结束后 10 个工作日内完成。
- 2、董事会绩效薪酬委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值与权重，作为年度绩效考核的依据。

3、公司人力资源、财务等部门每月跟踪汇总考核数据，形成月度考核报表报公司绩效薪酬委员会备案。

4、年度考核结束后，由人力资源部负责具体考核操作，统一制作表格，组织收集被考核对象月度绩效考核得分及年度能力发展绩效得分，并出具《绩效考核评估意见》，报绩效薪酬委员会最终审核通过。

第六条、考核指标及评价标准

本办法考核维度分为公司财务业绩考核和激励对象个人工作绩效考核。

1、考评评价指标

①公司财务业绩考核指标

根据股票期权激励计划所规定的行权日所在的会计年度中，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行权条件。财务业绩考核的指标主要包括：净资产收益率、净利润增长率。净资产收益率与净利润的指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据。

行权期	业绩指标
第一个行权期	该行权期上一年度较2009年度的净利润增长率不低于20%； 净资产收益率不低于 10%；
第二个行权期	该行权期上一年度较2009年度的净利润增长率不低于60%； 净资产收益率不低于 10%；
第三个行权期	该行权期上一年度较2009年度的净利润增长率不低于90%； 净资产收益率不低于 10%；

②激励对象个人工作绩效考核指标

激励对象个人工作绩效考核分为月度考核和年度考核。

月度考核维度：任务绩效、工作态度

任务绩效：由人力资源部与部门负责人商议定出，并经绩效考核小组审核。

态度绩效：积极性、协作性、责任心、纪律性，评价打分参见《福建中能电气股份有限公司绩效考核管理制度》

个人月度绩效考核得分 = (Σ 每一项任务指标得分 $\times$ 每一项比重) $\times 80\%$
+ (Σ 每一项态度指标得分 $\times$ 每一项比重) $\times 20\%$

年度考核维度：能力发展绩效

考核内容：计划执行、发展结果、应用情况，评价打分参见《福建中能电气

股份有限公司绩效考核管理制度》

个人年度综合考核得分=12 个月度绩效考核得分的均值×90%+个人年度能力发展计划完成情况考核得分×10%

激励对象个人年度绩效考核得分为 90 分以上的绩效评定为优，年度绩效考核得分为 80 分至 89 分的绩效评定为良，年度绩效考核得分为 70 分至 79 分的绩效评定为合格，年度绩效考核得分为 70 分以下的绩效评定为不合格。

第七条、 考核结果应用

1、本办法下的考核结果作为中能电气股票期权激励计划的行权依据。即激励对象在本次股票期权激励计划期内个人年度考核达到合格，同时公司经营业绩达到标准方可行权。

2、以上考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

第八条、 考核结果的归档及管理

1、公司人力资源部门应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

第九条、 解释及生效

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

福建中能电气股份有限公司

董 事 会

二〇一〇年十二月七日