

# 新疆贝肯能源工程股份有限公司

## 第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证新疆贝肯能源工程股份有限公司（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，激励公司高级管理人员、核心管理、销售、技术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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括高级管理人员、核心管理、销售、技术人员。

### 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，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核；人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供、激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### 1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的权益，在未来的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除

限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除条件。

各期授予权益的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除安排	解除限售条件
首次授予限制性股票第一期解除限售	2017年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于2016年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润的115%；（上述“净利润”指标以未扣除股权激励成本前的净利润为计算依据）
首次授予限制性股票第二期解除限售	2018年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于2016年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润的125%；（上述“净利润”指标以未扣除股权激励成本前的净利润为计算依据）
首次授予限制性股票第三期解除限售	2019年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于2016年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润的130%；（上述“净利润”指标以未扣除股权激励成本前的净利润为计算依据）

本激励计划预留的限制性股票分两期解除限售，各期解除限售须满足以下公司业绩考核要求：

解除限售期安排	业绩考核指标
预留限制性股票第一期解除限售	2018年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于2016年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润的125%；（上述“净利润”指标以未扣除股权激励成本前的净利润为计算依据）
预留限制性股票第二期解除限售	2019年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润不低于2016年度归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润的130%；（上述“净利润”指标以未扣除股权激励成本前的净利润

为计算依据)
--------

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年股票限售均不得解除限售,由公司注销。

## 2、激励对象个人层面业绩考核要求

### (1) 考核内容

结合公司中高层管理的聘用及管理制度中第四章考核之第十一条公司中高层管理人员均应接受季度和年度的组织考核、第十二条考核机构、原则、形式、内容、程序和奖惩的规定。

(一) 考核机构: 公司成立中高层管理人员考核领导小组, 领导小组成员由公司领导及有关部门负责人组成。经营考核和组织考核由运营管理部负责, 整体的人员考核由人力资源部负责。

(二) 考核原则: 坚持定性考核与定量考核相结合, 组织考核与民主评议相结合。考核管理人员德、能、勤、绩、学、廉、工作计划、绩效指标、述职报告等几个方面, 以考核工作实绩为主, 实事求是, 客观公正。

(三) 考核形式: 季度考核、年度考核, 一般结合年终工作总结或民主评议进行。

### (四) 考核内容:

1、德(政治素质): 是否自觉执行党的基本路线方针政策, 办事公道, 实事求是, 团结协作, 作风民主。

2、能(能力素质): 是否具备胜任现职的业务、技术、管理水平、工作效率和文化程度, 是否具备胜任现职的开拓创新能力、判断决策能力、组织协调能力、实施推动能力、把握市场方向抢抓先机的能力和驾驭市场经济的能力。

3、勤(工作表现): 是否工作态度端正、有事业心和奉献精神, 是否肯学肯钻, 对业务精益求精, 任劳任怨, 勇于创新, 充分发挥工作积极性。

4、绩(工作实绩): 是否完成本单位、本部门工作任务目标, 在经济、党

建、党风廉政等方面成绩如何。

5、学（学习能力）：是否勤奋好学，学以致用，带头创建学习型企业，争当学习型管理人员，不断提高本人的学习能力。

6、廉（廉洁奉公）：个人是否清正廉洁、遵纪守法、模范执行廉政准则若干规定。

7、工作计划、业绩指标、述职报告。

（五）考核程序：

1、个人述职。

2、民主评议。（年底）

3、工作计划及业绩指标考核。（季度和年度）

（六）奖惩处理：人力资源部对考核等级中高层管理人员实行考核结果应用，参照公司绩效考核管理制度第二十四条根据高层管理人员经营目标责任书综合得分，年度绩效考核最终结果按下列比例由高到底分为优秀、良好、合格、需改善、不合格、差六个级别，年度考核结果与年度考核系数对应关系如下：

综合得分

综合得分	92≤得分	80≤得分 <92	65≤得分<80		50≤得分 <65	得分<50
			75-80	65-74		
综合评定	优秀	良好	合格	需改善	不合格	差

其中，考核等级在“合格”及以上的，激励对象可按照激励计划的相关规定对该限制性股票申请解除限售。考核未达到合格的的其对应的限售性股票作废，由公司收回并注销。

## 六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行使解除限售限制性股票的前一会计年度。

## 2、考核次数

限制性股票激励期间每年度一次。

## 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。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象的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该考核对象。

如果该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。

### 2、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

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。

新疆贝肯能源工程股份有限公司

董事会

2017年6月16日