

股票简称：京能电力

证券代码：600578

北京京能电力股份有限公司股票期权  
激励计划授予方案

北京京能电力股份有限公司

二〇一九年九月

为保证北京京能电力股份有限公司（以下简称“京能电力”或“公司”）股票期权激励计划（以下简称“激励计划”或“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，激励公司中高层管理人员和核心业务及技术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《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》、《公司章程》及其他有关法律、法规、规范性文件，结合公司实际情况，特制定本方案。

## 第一章 总则

### 第一条 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。

### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本方案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。

### 第三条 考核范围

本方案适用于激励计划所确定的激励对象，包括公司高级管理人员、分子公司高级管理人员、公司中层管理人员、业务骨干人员、核心技术人员。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

- （一）设立考核小组，由董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- （二）京能电力党组织部（人力资源部）等相关部门负责相关数据的收集和

提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 第五条 考核程序

（一）京能电力党组织部（人力资源部）负责激励对象考核分数的计算、考核结果的汇总，并将考核结果提交董事会薪酬与考核委员会。

（二）由董事会薪酬与考核委员会将激励对象的考核结果提交董事会审议，并由其做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

## 第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

股票期权每个行权期的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划考核期间每年度一次。

# 第三章 考核内容

## 第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面和个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面考核

1. 授予时考核条件：

（1）以 2017 年扣非后的净资产收益率为基数，2018 年扣非后的净资产收益率增长不低于 50%，且不低于对标企业 50 分位值水平或行业平均水平；

（2）以 2017 年扣非后的归母净利润为基数，2018 年扣非后的净利润增长率不低于 50%，且不低于对标企业 50 分位值水平或行业平均水平；

（3）2018 年京能电力全员人均劳动生产率不低于 87 万元/人；

（4）2018 年京能电力科技投入不低于营业收入的 0.9%；

（5）截至 2018 年年底，京能电力至少完成 1 家控股子公司的高新技术企业认证。

2. 行权时考核条件:

行权期	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	1/3	<p>(1) 以 2018 年扣非后的净资产收益率为基数, 2020 年扣非后的净资产收益率年复合增长不低于 11%, 即 2020 年实现扣非 ROE4.52%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或行业平均水平;</p> <p>(2) 以 2018 年扣非后的归母净利润为基数, 2020 年扣非后的归母净利润复合增长率不低于 13.5%, 且不低于标杆企业 75 分位值水平或行业平均水平;</p> <p>(3) 2020 年京能电力全员人均劳动生产率不低于 96 万元/人;</p> <p>(4) 以 2018 年京能电力研发投入占营业收入的比例为基数, 2020 年京能电力研发投入占营业收入的复合增长率不低于 13.5%, 即 2020 年该比例不低于 1.16%;</p> <p>(5) 截至 2020 年年底, 京能电力至少完成 2 家控股子公司的高新技术企业认证。</p>
第二个行权期	1/3	<p>(1) 以 2018 年扣非后的净资产收益率为基数, 2021 年扣非后的净资产收益率复合增长不低于 11%, 即 2021 年实现扣非 ROE5.02%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或行业平均水平;</p> <p>(2) 以 2018 年扣非后的归母净利润为基数, 2021 年扣非后的归母净利润复合增长率不低于 13.5%, 且不低于标杆企业 75 分位值水平或行业平均水平;</p> <p>(3) 2021 年京能电力全员人均劳动生产率不低于 101 万元/人;</p> <p>(4) 以 2018 年京能电力研发投入占营业收入的比例为基数, 2021 年京能电力研发投入占营业收入的复合增长率不低于 13.5%, 即 2021 年该比例不低于 1.32%;</p> <p>(5) 截至 2021 年年底, 京能电力至少完成 3 家控股子公司的高新技术企业认证。</p>
第三个行权期	1/3	<p>(1) 以 2018 年扣非后的净资产收益率为基数, 2022 年扣非后的净资产收益率复合增长不低于 11%, 即 2022 年实现扣非 ROE5.57%, 且不低于对标企业 75 分位值水平或行业平均水平;</p> <p>(2) 以 2018 年扣非后的归母净利润为基数, 2022 年扣非后的归母净利润复合增长率不低于 13.5%, 且不低于标杆企业 75 分位值水平或行业平均水平;</p> <p>(3) 2022 年京能电力全员人均劳动生产率不低于 106 万元/人;</p> <p>(4) 以 2018 年京能电力研发投入占营业收入的比例为基数, 2022 年京能电力研发投入占营业收入的复合增长率不低于 13.5%, 即</p>

		2022 年该比例不低于 1.49%； (5) 截至 2022 年年底，京能电力至少完成 4 家控股子公司的高新技术企业认证。
--	--	--

注：1) 上述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) 预留部分的股票期权各年度绩效考核目标按照上表标准执行；

3) 若出现可行权上一年度考核不合格的情况，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。公司在行权期内如发生重大资产、业务、人员重组等情况而导致指标直接计算结果前后不可比时，经董事会批准，可以对指标计算口径进行重新认定，以保持指标可比性。

## (二) 激励对象的个人层面业绩考核

董事会薪酬与考核委员会根据公司《北京京能电力股份有限公司激励对象考核方案》对激励对象进行业绩考核并确定考核结果，行权期内，若激励对象上一年度获得绩效考核等级为A，则可以行权当期全部份额；若激励对象上一年度获得绩效考核等级为B，则当期股票期权行权比例为50%，不能行权部分由公司统一注销；若激励对象上一年度获得绩效考核等级为C，则取消当期份额，当期全部份额由公司统一回购注销，具体如下：

个人绩效等级	A	B	C
分值	80 及以上	60-79	59 及以下
行权比例	100%	50%	0

个人当年实际行权额度 = 行权比例 × 个人当年计划行权额度。

## 第四章 考核结果的管理

### 第八条 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 第九条 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

## **第十条考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

## **第十一条考核结果申诉**

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过与考核小组双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

## **第五章 附则**

**第十二条**公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定与修订本方案，如果本方案与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章制度为准。

**第十三条** 公司董事会负责解释本方案。

**第十四条**本方案自公司股东大会审议通过之日起实施。