

上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司

二〇〇八年四月

为保证上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司（以下简称“斯米克”、“公司”）股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的相关规定结合公司实际情况，特制订本考核办法。

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，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，促进公司董事、高管人员、及其他骨干人员诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员，具体考核名单见下表：

姓 名	职 务
陈荣国	董事、总经理
耿雄虎	副总经理
徐泰龙	财务总监
宋源诚	董事、董事会秘书
其他	骨干人员

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

2、公司设绩效考核领导小组，负责对除董事及高级管理人员以外的其他人员进行考核，由总经理、各部门上一级直接主管及被考核对象的直接主管、人力资源部组成。

3、公司人力资源部、财务部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

1、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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2、公司人力资源部将对高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审核；董事会薪酬与考核委员会负责董事的绩效考核，并提交董事会审核。

3、公司人力资源部将对骨干人员的绩效考核报告提交公司绩效考核领导小组审核。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行使股票期权前一会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容、考核方式、结果运用与管理

第七条 考评评价指标及评价标准

考评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

由每股收益、营业收入和经营性净现金流三项指标构成。

②激励对象个人工作绩效考核指标

按公司考核办法实施。

2、考评评价标准

①公司财务业绩考核评价标准

各指标在每一考核年度目标值为：

每股收益：以 2007 年 0.16 元/股为基数，2008 年至 2012 年的每股收益分别相对 07 年增长 50%，75%，100%，125%，135%；

营业收入：以 2007 年的 9 亿元为基数，2008 年至 2012 年的营业收入分别相对 07 年增长 30%，50%，80%，100%，120%；

经营性净现金流：公司 2008 年至 2012 年的经营性净现金流分别达到 1.39 亿，1.58 亿，1.78 亿，1.98 亿，2.18 亿元。

当年财务业绩考核总得分 = 每股收益得分 × 35% + 营业收入得分 × 30% + 经营性净现金流得分 × 35%。

序号	项目	计算方法	权重	该项得分	总分
1	每股收益	实际值/目标值*100*权重	35%	分	分
2	营业收入		30%	分	
3	经营性净现金流		35%	分	

②激励对象个人工作绩效考核评价标准

按公司考核办法实施。

➤ 指标说明：

每股收益中的净利润取扣除非经常性损益后的数值；

由于定向增发对股本产生的影响在增发当年计算每股收益时股本总额取增发前原有股本总数，第二年起以增发后新股本总额为计算依据；

指标在年初设定后一般不可变动，由于不可抗力、国家政策重大变化等原因引起的指标设置不合理，经公司董事会薪酬与考核委员会查明并提出修改意见，公司股东大会通过后可按修改后标准实施。

3、结果应用

①公司财务业绩考核结果运用

公司业绩考核最终得分有效分数段为 75—125 分。

若当年业绩考核结果低于 75 分，则当年度公司累计允许生效的份额不得生效，递次顺延至以后年度，并在该年度业绩大于 75 分时与该年度原有份额同时按生效；

若当年业绩考核结果为 75—100 之间，则根据比例对当年公司累计生效的份额允许生效 75%—100%，未生效份额递次顺延至以后年度，并在该年度业绩大于 75 分时与该年度原有份额同时按生效；

若当年业绩考核结果高于 100 分的，除对当年公司累计生效份额全部行权外，对于得分 100—125 分之间的按当年公司累计生效份额的 0%—25%的比例加速对下一年度的份额进行生效；对于得分高于 125 分的，按当年公司累计生效份额的 25%的比例加速生效下一年度的份额。

②激励对象个人工作绩效结果运用

若个人评分低于 75 分，则当年不得行权，当期激励份额递延至以后年度，并在该年度业绩达标时按比例生效；

若个人评分在 75—125 分之间的，则根据比例获得 0.75—1.25 的绩效得分，同时乘以预定分配系数，得个人当年实际分配系数，将所有激励对象分配系数汇总得总分配系数，最后根据当年公司生效份额、总分配系数、个人实际分配系数得个人可行权额度。

若个人评分高于 125 分的，个人获得 1.25 的绩效得分，同时乘以预定分配系数，得个人当年实际分配系数，将所有激励对象分配系数汇总得总分配系数，最后根据当年公司生效份额、总分配系数、个人实际分配系数得个人可行权额度。

最后一个行权年度内，个人考核不低于 100 分，则可行权所有未行权份额。

个人得分	对应该绩效得分①	预定分配系数②	个人实际分配系数③	总分配系数④	公司生效份额⑤	个人实际生效份额⑥
< 75	0	N	① × ②	Σ ③	由公司业绩考核结果确定	⑥ = ⑤ × ③ / ④
75 - 125	0.75 - 1.25					
> 125	1.25					

➤ 指标说明：

以 10 万份股票期权作为系数 1，各激励对象预定分配系数为其当期激励计划授予份额与 10 万的比值。例如某位激励对象获授 50 万份股票期权，则其预定分配系数 $n = 50/10 = 5$ 。

若同一对象连续二年个人考核低于 75 分，取消其剩余仍未行权和仍未生效的期权。

若个人提前行权完个人拟授予股票期权总额，则个人首期激励计划结束。

若行权有效期结束仍有剩余未行权或未生效的期权，则以作废处理。

第八条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会及公司绩效考核领导小组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，首先应先和公司进行沟通。如果不能妥善解决时，高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，其他骨干人员向公司绩效考核领导小组提出申诉，薪酬与考核委员会和绩效考核领导小组在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，根据复核结果对考核结果进行修正。

第九条 考核结果归档

1、考核结束后，所有绩效考核记录作为保密资料由公司人力资源部负责归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第四章 附则

第十条

1、本办法的制订及修订须经公司董事会审议通过。

2、本办法自董事会审议通过之日起开始实施。

上海斯米克建筑陶瓷股份有限公司

董 事 会

二〇〇八年四月三十日