

深圳市芭田生态工程股份有限公司

首期股票期权激励计划实施考核办法

一、总则

1、目的

旨在进一步完善公司法人治理结构，健全中高级管理人员及核心岗位员工的激励体系，激励股权激励对象不断创造更高业绩，鼓励激励对象与公司共同发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现股东利益的最大化。

2、原则

股权激励的考核坚持以高绩效为导向、以个人工作业绩为考核依据的原则。

3、考核对象

本办法适用的股权激励对象包括：

- (1) 公司董事（不包括独立董事和不在公司直接参与日常管理的董事）；
- (2) 公司中高级管理人员；
- (3) 公司核心技术及业务人员。

二、考核组织职责权限

1、由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

2、由公司绩效管理小组（由公司人力资源部、财务部、总裁办、人事行政办等相关职能部门人员组成）负责具体实施考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

3、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

1、考核内容

公司强调以工作结果为导向，对于考核对象以工作业绩为依据进行客观、公正的考核。

2、考核项目与指标

以公司发展战略为前提，针对股权激励对象中的董事、中高级管理人员，利用平衡记分卡，提取KPI关键绩效指标，形成年度工作目标，将年度工作目标从

结果目标和过程指标两部分按目标指标、量化细化、衡量方法、计算公式、考核方法、数据/信息来源、分解岗位等设定可以量化考核的关键绩效指标。其中：

(1) 结果目标考核的主要内容包括：利润目标、销售额目标、岗位责任目标；

(2) 过程指标考核的主要内容包括：岗位主要工作、业务学习、客户关系、重点工作成熟度等。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动，个人所获授期权数量不调整（如因个人原因被撤职、降职者除外）。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算绩效等级。

3、绩效考核期间：2009年至2013年五个会计年度，每年一次。

4、绩效评价者及其评分权重

(1) 高层管理人员的考评由其直接上级、本人进行评分，由相关部门提供考核数据。分值比例：结果目标与过程指标分别占考评总分的70%和30%。

(2) 中层管理人员的考评由其直接上级、本人进行评分，由相关部门提供考核数据。分值比例：结果目标与过程指标分别占考评总分的70%或60%和30%或40%。

(3) 公司核心技术（业务）人员的考评由其直接上级、本人进行评分，由相关部门提供考核数据。分值比例：结果目标与过程指标分别占考评总分的60%或50%和40%或50%。

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过5分。

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或重大违纪行为应予减分，数值一般不超过10分。

2009年为本次股权激励计划的等待期，其个人年度考核结果不直接与行权挂钩，但作为2010年考核加减分的重要依据。

5、考核结果等级标准：

相应等级	评分
优	90 分以上
良	76 分—89 分

合格	60分—75分
不合格（完全不能满足要求）	59分以下

6、考核流程

（1）芭田股份的绩效考核体系分解到月度考核，与股权激励计划挂钩的绩效考核结果指的是全年业绩考核的结果，即对员工年度工作完成情况进行的评定。

（2）每一考核年度由公司制定股权激励对象年度工作业绩目标，并与被考核对象签订年度业绩目标责任书。其中，董事、高级管理人员的业绩目标责任书需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

（3）年度考核由公司绩效管理小组负责具体考核操作，根据年度工作业绩目标的实际完成情况，公司绩效管理小组对被考核人的工作业绩进行评估，将评估结果报评价人，由评价人对被评价人进行绩效评价，并最终形成被评价人的年度绩效考核结果。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）若激励对象的年度业绩考核结果为合格及以上，则其当年绩效表现达到行权条件，可以申请当年标的股票的行权；若激励对象的年度绩效考核结果为不合格，则其当年未达到行权条件，取消其当年标的股票的行权资格。

7、考核结果管理

（1）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偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（2）考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或绩效管理小组应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果。

8、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈至被考核人之日起五个工作日内向工作小组提出申诉，工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

四、绩效考核记录

- 1、薪酬与考核委员会工作小组应保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会工作小组人员统一销毁。

五、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

深圳市芭田生态工程股份有限公司

二00九年十月二十七日