

北京大北农科技集团股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善北京大北农科技集团股份有限公司（以下简称“大北农”或“公司”）法人治理结构，吸引并留住优秀创业人才，体现大北农共同发展的创业发展机制，实现公司和股东价值最大化，制定了《北京大北农科技集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股票期权激励计划”），为保证股票期权激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及大北农《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 总则

一、目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，保证股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励计划的激励作用。

二、原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现股票期权激励与本人工作态度、工作能力及工作业绩紧密结合。

三、考核对象

本办法适用于股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司及控股子公司董事、高级管理人员、核心技术及业务人员。

第二条 组织机构

一、董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织、审核本办法规定的各项考核工作。

二、由薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

三、公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

四、公司董事会负责本办法的审批。

第三条 考核体系

一、考核指标

考核指标包括工作态度、工作能力和工作业绩三个方面。

1、工作态度

该指标权重占10%，公司提倡“报国兴农、争创第一、共同发展”的企业文化，公司期权的激励对象应具备良好的文化素养，全身心投入到本职工作中，为践行大北农企业文化起到良好的模范带头作用。工作态度考核评价指标包括但不限于：

- (1) 文化认同度
- (2) 诚信道德
- (3) 团队意识
- (4) 敬业精神
- (5) 公司“八大行为准则”的遵守情况

2、工作能力

该指标权重占10%，主要评估激励对象领导力、管理能力及专业方面的能力，其具体指标包括但不限于：

- (1) 个人与团队的学习能力
- (2) 系统思考与决策能力
- (3) 团队沟通与组织能力
- (4) 行动与执行能力
- (5) 专业知识与专业技能

3、工作业绩

该指标权重占80%，根据激励对象所处岗位不同分别制定不同的KPI指标，其中激励对象属于公司及下属各控股子公司职能部门负责人的，其考核指标包括但不限于：

- (1) 年度工作目标的完成情况
- (2) 年度重点工作的完成情况
- (3) 团队发展目标的完成情况

激励对象属于业务单位负责人的，其考核指标包括但不限于：

- (1) 关键财务指标的实现情况
- (2) 市场与客户指标的实现情况

(3) 业务管理与流程指标实现情况

(4) 员工发展与团队建设指标的实现情况

激励对象为关键岗位的核心员工的，其考核指标包括：

(1) 岗位说明书所述各项职能的完成情况

(2) 年度各项管理、研发或业务目标的完成情况

(3) 年度重点工作的完成情况

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。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

二、考核期间和次数

1、考核期间

激励对象获授或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。

三、考核方法

1、公司年初将年度经营及管理目标分解到每一个管理与业务单元，各部门、单位根据分解的目标制定《年度经营管理目标责任书》，按公司规定程序审批并经责任人签署后作为绩效评估的重要依据。

2、参照考核对象所在单位或部门的《年度经营管理目标责任书》、考核人员的《岗位说明书》及其他考核评估管理规定，区分评估指标与量化指标分别按以下方法进行评估计算：

(1) 评估指标。主要评估考核对象的工作态度、工作能力方面的指标，该类指标由公司人力资源部负责组织评估，由考核对象的主管领导、同级相关人员及其直接下级人员分别对考核对象进行考核评分，上述考核评分分别按主管领导80%、同级相关人员10%、直接下级10%的权重加权计算得到考核对象的最终考核评分。

(2) 量化指标。主要包括各考核对象的工作绩效指标。由公司财务部和人力资源部依据考核对象的实际完成情况分别计算得出，涉及到具体财务数据的，由财务部负责提供，并按规定折成评估分数。

四、考核标准

根据考核结果，考核评价标准划分为优秀、良好、合格和待改进四个档次，其中考核结果在合格(60分)及以上的为考核合格。

等级	优秀	良好	合格	待改进
分数	90分以上	70-89分	60-69分	60分以下

五、考核流程

1、在上一会计年度结束后，薪酬与考核委员会工作小组发布年度工作总结及评估方案的通知，并规定各项指标具体的权重及考核评估办法，报薪酬与考核委员会备案；

2、各单位、各部门及有关人员按照通知要求组织对考核对象所在部门、单位及其本人的评估，形成评估结果；

3、薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，考核对象的评估结果经财务部、人力资源部、内控等相关部门审核无误后报公司薪酬与考核委员会工作小组，由薪酬与考核委员会工作小组对考核数据统一汇总并折算，形成绩效考核报告薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。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；

4、公司薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后十个工作日内向被考核人通知考核结果。考核对象对考核期内考核结果有重大异议的，首先应通过双方沟通来解决，如果不能妥善解决，被考核人可在获知考核结果后十日之内，填写《考核结果申诉表》向公司薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到书面申诉后十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复，确定最终考核结果。

六、考核记录

1、公司薪酬与考核委员会工作小组应保存好绩效考核所有记录，作为公司重要资料归档保存。

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。

3、绩效记录保存期为十年，期间不得销毁。

第四条 考核结果

一、上一年度考核合格的激励对象按如下程序办理行权：

1、激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请，并交付相应的购股款项；

2、经董事会授权，薪酬与考核委员会对申请人的行权数额、行权资格与条件进行审查确认；

3、激励对象的行权申请经董事会确认后，由公司董事会办公室统一办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

二、上一年度考核不合格的激励对象，公司将根据股票期权激励计划的有关规定，不予办理股票期权行权事宜，其相对应行权期所获授的可行权股票期权将由本公司收回并注销。

第五条 附则

一、本办法由董事会负责制定、解释及修订。

二、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

北京大北农科技集团股份有限公司董事会

2011年11月22日