

江苏九九久科技股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

江苏九九久科技股份有限公司（以下简称“九九久”、“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制，提高公司管理团队和核心技术（业务）人员的积极性和创造性，实现公司持续发展，保护投资者合法权益，制订了《江苏九九久科技股份有限公司股票期权激励计划（草案）》。为确保该计划的顺利实施，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（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《江苏九九久科技股份有限公司章程》的有关规定，特制定本办法。

一、总则

1、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，保证公司股权激励计划的顺利实施，激发管理团队和核心技术（业务）人员的积极性和创造性，确保公司经营目标和发展战略的实现，促进公司的长期可持续发展。

2、考核原则

考核评价坚持公开、公平、公正的原则，坚持公司整体绩效目标与个人绩效目标相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则。

3、考核范围

本办法适用于股票期权激励计划所确定的激励对象以及预留股票期权激励对象，包括公司董事、中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核心技术（业务）人员。

二、考核期间和次数

考核期间为激励对象获授或行使股票期权的前一会计年度。考核

实施时间为股权激励期间每年度一次。

三、考核组织

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法。
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作。
- 4、公司人力资源部、财务部负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

四、考核指标、方法及标准

（一）考核指标

采取定量指标与定性指标相结合的方法，根据岗位职责，结合公司年度方针目标、月度工作计划和经济责任制考核指标，从工作态度、工作能力、工作业绩三个方面进行综合考核，重点考核全年的工作业绩。

1、工作态度：主要考核主动性、责任感、纪律性等方面的情况。考核激励对象是否忠诚勤勉、爱岗敬业、遵守国家法律法规和公司章程、恪守基本道德准则，是否富有团队合作精神等。

2、工作能力：主要考核业务技术水平、操作技能的运用发挥情况。对各部门负责人，还要重点考核其驾驭全局、处理问题的能力以及是否具备与岗位相符合的领导力、执行力与创新能力。

3、工作业绩：以公司年度方针目标、部门月度工作计划和部门责任制考核指标作为主要考核要素，考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率，考核激励对象是否完成公司确定的岗位工作目标，为公司业绩做出贡献。

年度考核指标的结构权重分配示意表

评价内容	权重	综合评价得分
态度考核	15%	态度×15%+能力×15%+业绩×70%
能力考核	15%	
业绩考核	70%	

（二）考核方法

根据考核指标，由考核对象的主管领导、同级相关人员及直接下属分别对考核对象进行考核评分，分别按主管领导 50%、同级相关人员 25%、直接下属 25%的权重加权计算得到考核对象的最终考核评分。

（三）考核标准

考核评价标准划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次：

考核等级	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	不合格(D)
考核得分	90 分以上	80~89 分	70~79 分	69 分以下

五、考核程序

1、每一考核年度由公司制定年度方针目标、经济责任制考核指标，人力资源部将考核指标层层分解到各职能部门及具体考核对象，并报薪酬与考核委员会备案。

2、年终，由薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

3、考核年度结束后，激励对象向薪酬与考核委员会提交年度述职报告，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，并对考核结果进行汇总，形成股权激励年度考核报告，报薪酬与考核委员会审核。

4、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。

六、考核结果的反馈

1、公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

2、激励对象对考核结果有重大异议的，可在获知考核结果后3天之内，填写《考核结果申诉表》向公司薪酬与考核委员会工作小组提出申诉。考核工作小组必须及时进行情况调查，并向薪酬与考核委员会提出处理建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

七、考核结果的应用

1、考核合格的激励对象方具备股票期权本年度的行权资格。根据考核结果，评定确认当期可行权比例：

考核等级	优秀(A)、良好(B)	合格(C)	不合格(D)
当期行权比例	100%	80%	0

2、考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

3、考核不合格的激励对象，公司将按激励计划的有关规定，不予办理股票期权行权事宜，相应的股票期权将由本公司收回并注销。

八、考核记录的管理

1、薪酬与考核委员会工作小组应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。

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，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。

4、考核人没有对被考核人进行客观评价的，应予以警告，情节严重的，应取消其考核人资格。

九、附则

1、 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、 本办法自董事会审议通过之日起开始实施。

江苏九九久科技股份有限公司

董事会

二〇一一年十一月二十八日