

方大锦化化工科技股份有限公司 股权激励计划实施考核办法

方大锦化化工科技股份有限公司

二零一二年二月二十二日

方大锦化化工科技股份有限公司

股权激励计划实施考核办法

为进一步促进方大锦化化工科技股份有限公司（以下简称“方大化工”或“公司”）建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，促进公司健康、稳定、可持续发展，公司拟对包括公司及子公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员及公司核心生产经营管理人员在内的激励对象进行股权激励。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1-3号》和方大化工《公司章程》以及其他相关法律法规和规范性文件的规定制定本办法。

一、考核目的

股权激励计划实施考核办法是针对公司在实施股权激励期限内设定的各项激励条件进行的有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，其考核目标为：

1、通过对公司激励对象的业绩、工作能力、工作态度等工作绩效的正确评价，建立和完善公司激励对象绩效评价体系和激励约束机制，促进激励对象诚信勤勉地工作；

2、进一步调动高层管理团队和核心骨干团队的工作激情与工作积极性，提升管理效率与经营绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

二、考核原则

1、坚持公平、公开、公正的原则；

2、根据公司整体战略目标分解、责任到人，同时强化目标一致的原则；

3、将关键绩效指标和基本工作目标值（标准）相结合，强化关键绩效导向的原则；

4、强化利润共享、风险同担原则；

5、一票否决原则——即在公司承诺指标及各单位分解任务目标考核的基础上，按照本考核激励办法对激励对象进行考核的原则。公司对外承诺指标及激励对象所在单位考核合格，是该激励对象考核解锁、行权的必要条件。

6、分层考核的原则。

三、考核对象

本办法适用的激励对象包括：

- 1、公司及子公司董事（不包括外部董事、独立董事）、高级管理人员；
- 2、公司及子公司中层管理人员、车间主任级管理人员；
- 3、公司及子公司的销售团队人员、技术研发带头人及管理骨干；
- 4、公司董事会认为对公司发展做出突出贡献的其他人员。

四、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、由薪酬与考核委员会组织工作小组负责具体实施考核工作。
- 3、公司人力资源、财务、审计等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供，并对数据信息的真实性和可靠性负责。
- 4、监事会负责对激励对象名单予以核实。
- 5、董事会负责本办法的审批。

五、考核内容、方法及期间

（一）考核内容及评分

考核包括两个层面：一是对公司承诺的行权指标以及激励对象所在单位业绩完成情况实施考核；二是对高管人员及公司核心经营管理、业务人员等激励对象考核。

- 1、公司承诺的行权指标以及激励对象所在单位业绩完成情况考核合格
- 2、在完成“1”所列内容后，执行如下考核内容：

项目	工作表现	履职能力	业绩评定
分数	50分	30分	20分

（1）工作表现

指考核对象对待工作的态度。(1)正常出勤；(2)遵章守纪；(3)有政策性与原则性；(4)事业心与责任感；(5)完成本职工作。

（2）履职能力

指考核对象完成各项专业性工作所具备的特殊能力和本职岗位所需要的专业能力。包括：①组织协调能力；②决策和分析判断能力；③管理和专业知识；④创新能力；⑤用人授权能力；⑥人际关系能力。

（3）业绩评定

指考核对象所取得的工作成果。

①管理绩效：考核对下属管理和工作指导的绩效。

②团队绩效：考核同相关部门的协作精神，带领本单位（部门）同事较好发挥团队作用，促进工作流程在部门间的顺利推进。

3、考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，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。

4、重大失误和违纪减分

（1）激励对象如存在任何被证明违反《方大化工股票期权激励计划（草案）》中有关股票期权的获授条件和行权条件规定的行为，该激励对象考核不合格。

（2）工作期间因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有重大违纪行为应予减分5分以上，直至取消业绩得分。

（二）考核方式

采用360度测评法，由被考核对象的直接上级、下级以及其它部门人员进行评分，分别按直接上级50%、直接下级30%、其它部门人员20%的权重进行综合考评。

（三）绩效考核期间

绩效考核期间：激励对象业绩考核会计年度行权前一会计年度。

次数：运用于股权激励实施的考核在股权激励计划实施期间每年一次。

六、考核流程

（一）董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的业绩指标、指标值与权重，作为年度绩效考核的依据。

（二）年初各激励对象依据各岗位制度和分管工作，结合公司年度经营目标分解情况制订《年度个人工作计划》，报董事会薪酬与考核委员会备案，作为激励对象年度工作完成情况的考核目标之一。

（三）考核年度结束后，由薪酬与考核委员会工作组负责具体考核操作，统一制作表格，对考核人进行工作业绩、工作能力及工作态度评估、打分，并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

(四) 工作目标调整：根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划后须及时报薪酬与考核委员会备案。

七、考核结果应用

(一) 考核结果等级分布：

考核分数	考核结果等级	标准系数
90分以上	优秀—显著超过预期目标	1.0
75—89分	良好—超过预期目标	0.9
60—74分	合格—达到预期目标	0.8
59分以下	不合格—未完成预期目标	0

(二) 考核结果的应用

考核结果合格以上的可以按各期可行权比例行权。

可行权数量=总期权份数×各期行权比例×标准系数

八、考核结果管理

1、薪酬与考核委员会工作小组保留绩效考核所有考核记录。

2、考核指标和结果的修正：考核结束后，董事会薪酬与考核委员会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。

3、被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作组相应应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果。

4、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释和修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

方大锦化化工科技股份有限公司

二零一一年二月二十二日