



## 深圳市芭田生态工程股份有限公司

### 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市芭田生态工程股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务（技术）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### 二、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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务（技术）骨干。

#### 四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责



并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关组织负责相关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) 公司董事会负责考核结果的审核。

### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的每个会计年度考核一次，首次授予各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期              | 业绩考核目标                         |
|--------------------|--------------------------------|
| 首次授予的限制性股票第一个解除限售期 | 相比 2016 年，2018 年营业收入增长率不低于 3%； |
| 首次授予的限制性股票第二个解除限售期 | 相比 2016 年，2019 年营业收入增长率不低于 6%； |
| 首次授予的限制性股票第三个解除限售期 | 相比 2016 年，2020 年营业收入增长率不低于 9%； |

预留授予各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期              | 业绩考核目标                         |
|--------------------|--------------------------------|
| 预留授予的限制性股票第一个解除限售期 | 相比 2016 年，2019 年营业收入增长率不低于 6%； |
| 预留授予的限制性股票第二个解除限售期 | 相比 2016 年，2020 年营业收入增长率不低于 9%； |

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解锁。具体解锁比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照优秀、良好、合格、待改进和不合格五个考核等级进行归类。营销人员年度基标完成率 $\geq 100\%$ ，其他人员年度考核平均



分（转化百分制后的分数） $\geq 100$  分为优秀。营销人员年度基标完成率 $\geq 80\%$ ，其他人员年度考核平均分（转化百分制后的分数） $\geq 80$  分为良好。营销人员年度基标完成率 $\geq 70\%$ ，其他人员年度考核平均分（转化百分制后的分数） $\geq 70$  分为合格。营销人员年度基标完成率 $\geq 60\%$ ，其他人员年度考核平均分（转化百分制后的分数） $\geq 60$  分为待改进。营销人员年度基标完成率 $< 60\%$ ，其他人员年度考核平均分（转化百分制后的分数） $< 60$  分为不合格。

激励对象个人绩效考评结果按照优秀、良好、合格、待改进和不合格五个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和可解锁比例如下：

| 考核等级  | 优秀   | 良好 | 合格  | 待改进 | 不合格 |
|-------|------|----|-----|-----|-----|
| 可解锁比例 | 100% |    | 80% | 50% | 0%  |

个人当年实际解锁额度 = 可解锁比例  $\times$  个人当年计划解锁额度。

激励对象按照各考核年度个人当年实际解锁额度解除限售，因考核结果导致未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

## 六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解锁额度 = 可解锁比例  $\times$  个人当年计划解锁额度。激励对象按照各考核年度个人当年实际解锁额度解除限售，因考核结果导致未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

## 七、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解锁限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年考核一次。

## 八、考核程序

公司人力资源部在董事会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会。



董事会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

## 九、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

深圳市芭田生态工程股份有限公司董事会

2017 年 9 月 27 日