

广东海大集团股份有限公司

股票期权激励计划考核管理方法

为完善广东海大集团股份有限公司(下称“公司”或“本公司”)法人治理结构和薪酬体系,建立有效的激励与约束机制,激发追求优秀绩效和个人事业的内驱力,公司制定了《广东海大集团股份有限公司股票期权激励计划(草案)》,拟授予激励对象股票期权,通过具有竞争力的激励方案激发核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员与公司共同造就卓越事业。

为保证股票期权激励计划的顺利实施,现根据《中华人民共和国公司法》(下称“《公司法》”)等有关法律、行政法规以及《广东海大集团股份有限公司章程》(下称“《公司章程》”)的相关规定,并结合公司实际情况,特制订本办法。

第一条 考核目的

本办法通过对核心管理人员(不包括独立董事)、核心技术人员、核心业务人员的职业道德、态度、能力、业绩等工作绩效的客观评价,保证公司拟实施的股票期权激励计划的顺利进行,充分调度公司核心骨干的主动性、积极性和创造性,增强公司的竞争力,进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则,严格按照本办法对考核对象的要求进行评价,以实现股票期权激励与激励对象工作业绩、贡献紧密结合,从而提高管理绩效,实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

公司股票期权激励计划所确定的激励对象。

第四条 考核周期

实行年度考核,每年组织综合考核评价一次。

第五条 考核机构及执行机构

- (一) 公司董事会负责制定与修订本办法；
- (二) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；
- (三) 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责对公司董事(不包括独立董事)、高级管理人员的具体考核工作；公司人力资源中心负责对其他激励对象的具体考核工作。薪酬与考核委员会工作小组负责汇总所有考核结果并形成股权激励年度考核报告，薪酬与考核委员会通过前述年度考核报告后提交董事会审议；
- (四) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的搜集与提供，并对数据的真实性、可靠性负责。

第六条 考核指标、考核方法及考核标准

(一) 考核指标

考核评价指标包括：关键业绩指标、工作能力和工作态度三个方面。

1. 关键业绩指标(KPI)：体现考核期内本职工作完成的结果，包含效益类、运营类和管理类指标，不同岗位对应不同的业绩指标；
2. 工作能力：包括专业能力、管理能力两类；
3. 工作态度：衡量员工工作态度和作风情况。包括诚信道德、团队合作、敬业负责等。

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
业绩考核	75%	业绩×75%+能力×15%+态度×10%
能力考核	15%	
态度考核	10%	

(二) 考核方法

参照考核人员所在岗位的《年度目标责任书》和公司年度经营计划，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 15%、直接下级 5%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

根据考核结果，考核评价标准划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)和待改进(D)四个档次，其中考核结果在合格(70分)以上的为考核合格。

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

第七条 考核程序

(一) 确定考核目标

年初，董事会根据公司战略目标确定公司董事(不包括独立董事)、高级管理人员的年度考核目标，公司管理层根据公司的经营计划确定除公司董事(不包括独立董事)、高级管理人员外的核心管理人员、核心技术(业务)人员的年度考核目标。

(二) 身份确认

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。

(三) 考核工作组织

由薪酬与考核委员会工作小组负责对公司董事(不包括独立董事)、高级管理人员的具体考核操作，组织考核人员进行评价。

由公司人力资源中心负责对除公司董事(不包括独立董事)、高级管理人员以外的其他激励对象的具体考核操作，组织考核人员进行评价。人力资源中心将考核结果形成报告提交薪酬与考核委员会工作小组。

薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的考核结果进行汇总并形成股权激励年度考核报告，提交薪酬与考核委员会审议。

(四) 工作目标调整

根据公司实际情况的变化和工作的需要，若需调整年初制定的年度工作目标计划，需报董事会通过。

第八条 考核结果的反馈

公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 15 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。公司薪酬与考核委员会工作小组必须及时进行情况调查。如确实存在不合理因素，公司薪酬与考核委员会工作小组可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。公司薪酬与考核委员会工作小组负责将最终处理意见反馈给申诉人。

第九条 考核结果的应用

(一) 作为股票期权激励计划的行权依据，考核结果为“合格”及“不合格”。

(二) 考核合格的激励对象按如下程序办理行权：

1. 激励对象向董事会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请；
2. 董事会对申请人的行权资格进行审查确认；
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。

(三) 考核不合格的激励对象，将根据《广东海大集团股份有限公司股票期权激励计划》的有关规定，不予办理股票期权行权事宜，相应的股票期权将由本公司收回并注销。

第十条 考核记录的管理

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 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。

第十一条 附则

本办法由公司董事会负责制定与修订，由董事会薪酬与考核委员会负责解释，自公司董事会审议通过之日起开始实施。

广东海大集团股份有限公司

董 事 会

二〇一〇十月二十七日