

金正大生态工程集团股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

为保证金正大生态工程集团股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中高层管理人员以及公司认定的核心业务（技术）人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

1.1 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评价，实现股票期权授予与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于《金正大生态工程集团股份有限公司股票期权激励计划》所确定的激励对象。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

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

2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系内容

3.1 考核对象

《金正大生态工程集团股份有限公司股票期权激励计划》所确定的激励对象。

3.2 考核依据

3.2.1 公司层面考核要求

公司层面的业绩考核参照公司《股票期权激励计划》的规定。

3.2.2 激励对象个人层面考核要求

激励对象个人工作绩效考核分为月度管理考核、季度绩效考核和年度绩效考核。

月度管理考核项目：违反规章制度情况、工作任务完成情况、工作过失。

季度考核和年度考核的主要项目：关键业绩指标、经营业绩达成指标、其他绩效指标。

月度管理考核适用于全体激励对象，季度、年度绩效考核适用于副经理级（含副主任科员）及以上职位的激励对象。

季度综合考核得分=各项季度考核指标得分之和×50%+每个季度中各月度考核得分平均值×50%

年度综合考核得分=各项年度考核指标得分之和×50%+每个年度中各季度综合考核得分平均值×50%

年度、季度综合考核得分汇总后，同级别激励对象由分管领导根据得分从高到低按 A（卓越）、B（优秀）、C（良好）、D（一般）和 E（不合格）五个绩效考核等级进行分布，并提交人力资源部备案。

绩效考核等级	A	B	C	D	E
行权系数	1	1	1	0.8	0

3.2.3 考核结果的应用

个人当年实际行权额度=行权系数×个人当年计划行权额度。

四、考核期间和次数

4.1 考核期间

激励对象行使股票期权前一会计年度。

4.2 考核次数

股票期权激励计划有效期内每年度一次。

五、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员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薪酬与考核委员会。

六、考核结果的反馈及应用

6.1 激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

6.2 如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

6.3 个人上一年度的绩效考核等级评定结果为当年度行权个人当年计划行权额度调整的重要依据。

七、考核结果归档

绩效考核档案由各单位人力资源部门负责，各考核人和各单位人力资源部门应按单位分部门逐人建立考核档案，包括各考核期考核人的考核评定表、绩效面谈记录，月度、季度、年度绩效考核汇总表及相关考核资料等，以备将来查询。

八、附则

8.1 本办法由公司董事会负责制订及解释；

8.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

金正大生态工程集团股份有限公司董事会

2014年5月12日