

同方股份有限公司

第三届董事会第三十一次会议决议公告

特别提示

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整,对公告的虚假记载、误导性陈述或重大遗漏负连带责任。

同方股份有限公司于 2006 年 12 月 20 日以电子邮件方式发出了关于召开第三届董事会第三十一次会议的通知,会议于 2007 年 1 月 10 日以通讯方式召开,应出席董事 7 名,实际出席董事 7 名。董事长荣泳霖先生主持了会议,会议讨论并一致通过了如下决议:

一、审议通过了《同方股份有限公司 2007 年首期股票期权激励计划(草案)》

本项议案具体内容于本公告同日披露在《中国证券报》、《上海证券报》以及上海证券交易所网站(<http://www.sse.com.cn>)上,敬请投资者查阅。

关联董事陆致成先生回避表决,独立董事秦荣生先生、陈金占先生、夏斌先生发表了独立意见,同意公司实施 2007 年股票期权激励计划。

本项议案需提交公司临时股东大会审议,股东大会召开时间及地点另行通知。

该议案以同意票 6 票、反对票 0 票、弃权票 0 票通过。

二、审议通过了《同方股份有限公司 2007 年首期股权激励计划实施考核办法(草案)》

本项议案具体内容于本公告同日披露在《中国证券报》、《上海证券报》以及上海证券交易所网站(<http://www.sse.com.cn>)上,敬请投资者查阅。

该议案以同意票 7 票、反对票 0 票、弃权票 0 票通过。

三、审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理股票期权相关事宜的议案》

同意提请股东大会授权董事会办理以下股票期权相关事宜：

1、授权董事会确定股票期权激励计划的授权日；

2、授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、缩股等事项时，按照股权激励计划规定的办法，对股票期权数量和行权价格进行相应的调整；

3、授权董事会对确定除董事、高级管理人员外的其他股权激励对象的范围及被授予的股票期权数额，或调整股票期权数额的确定方法；

4、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权相关的全部事宜；

5、授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认；

6、授权董事会决定激励对象是否可以行权；

7、授权董事会办理激励对象行权所必须的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请，向登记结算公司申请办理有关登记结算业务，修改公司章程，办理公司注册资本的变更登记等；

8、授权董事会办理股票期权及未行权标的股票的锁定事宜；

9、授权董事会办理股票期权激励计划的变更和终止；

10、授权董事会对股票期权计划进行管理；

11、授权董事会办理股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确对定由股东大会行使的权利除外。

该议案尚需提交股东大会审议批准。

该议案以同意票 7 票、反对票 0 票、弃权票 0 票通过。

特此公告

同方股份有限公司董事会
2007 年 1 月 11 日

同方股份有限公司

2007年首期股票期权激励计划(草案)全文

二零零七年一月

声 明

本公司全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1、本期股票期权激励计划依据《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)》及其他有关法律、行政法规，以及同方股份有限公司(以下简称“同方股份”或“公司”)《公司章程》制定。

2、同方股份授予2007年首期股票期权激励计划限定的激励对象1725万份股票期权，每份股票期权具有在本期计划有效期内的可行权日以事先约定的行权价格和行权条件购买一股同方股份股票的权利。股票来源为公司向激励对象定向发行的1725万股公司股票。

3、本期股票期权激励计划一次性授予激励对象1725万份股票期权，占公司总股本的3%。本期股票期权激励计划有效期为自股票期权授予日起5年，行权等待期为自股票期权授予日起2年。

自本期激励计划授权日起满二年后，激励对象应在可行权日内按每年40%:40%:20%的行权比例分期逐年行权。其中：

首期行权时间为自本激励计划授权日(T日)+24个月至T日+36个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第二期行权时间为T日+36个月至T日+48个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第三期行权时间为T日+48个月至T日+60个月内的可行权日，行权数量为剩余股票期权。

每一行权期未能行权的部分，在以后年度不得行权。

4、本次授予的股票期权行权价格为12.98元。同方股份股票期权有效期内发生派息、送股、资本公积转增股本、缩股等事宜，本期股票期权计划的行权价格和数量将做相应的调整。

5、公司激励对象2009年、2010年及其后年度公司允许激励对象行权的条件为同方股份于2007年、2008年、2009年经审计的加权平均净资产收益率不低于6%以及2007经审计的净

利润与2006年相比增长率不低于10%、2008年经审计的净利润与2006年相比增长率不低于20%、2009年经审计的净利润与2006年相比增长率不低于30%。(以扣除非经常性损益与扣除前的净利润相比，低者作为计算依据)。

6、同方股份承诺不为激励对象依本股票期权激励计划获取的股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

7、同方股份因激励对象缴纳股票认购款所募集的资金将用于补充公司的流动资金。

8、本期股票期权激励计划尚需中国证监会审核无异议并经由公司国有股东报财政部审批后，由公司股东大会批准实施。

目 录

一、释义	5
二、本期计划的目的	6
三、本期计划的管理机构	6
四、激励对象的确定依据和范围	6
五、本期计划的种类、股票来源、股票数量和授予安排.....	7
六、激励对象的股票期权分配情况	8
七、本期计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期.....	8
八、行权价格和行权价格的确定方法.....	9
九、激励对象获授期权的条件、行权条件和行权安排.....	10
十、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	11
十一、实行股票期权激励计划、授予股票期权及激励对象行权的程序.....	13
十二、公司与激励对象各自的权利义务.....	14
十三、股票期权激励计划变更、终止.....	15
十四、备查文件	17

同方股份有限公司2007年首期股票期权激励计划(草案)

一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

同方股份、公司：	指同方股份有限公司
本期计划、本期激励计划：	指同方股份有限公司2007年首期股票期权激励计划(草案)
股票期权、期权：	指同方股份授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买同方股份一定数量股份的权利
高级管理人员：	指同方股份总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书和同方股份《公司章程》规定的其他人员
董事会：	指同方股份董事会
股东大会：	指同方股份股东大会
标的股票：	指根据本激励计划，激励对象有权购买的同方股份A股股票
股本总额：	指本计划草案公告时同方股份已发行在外的股本总额57461万股
授权日：	指同方股份股东大会通过本股权激励计划后授权董事会确定之日期
行权：	指激励对象根据本激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买同方股份股票的行为
可行权日：	指激励对象可以行权的生效日期
行权等待期	期权自授予日(授权日)至期权生效日(可行权日)止的期限
行权价格：	指同方股份向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买同方股份股票的价格
中国证监会：	指中国证券监督管理委员会
证券交易所：	指上海证券交易所
登记结算公司：	指中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元：	指人民币元

二、本期计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立良好薪酬与绩效考核体系，形成良好的激励约束机制，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《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)》及其他有关法律、法规规定以及同方股份《公司章程》制定本激励计划。

三、本期计划的管理机构

1. 股东大会是本期计划的最高审批管理机构，负责审批公司董事会制定的股票期权激励计划；决定修改、废止、终止公司股票期权激励计划。

2. 董事会是本期计划的执行机构，负责拟订和修订本期计划，并报主管部门和股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本期计划的相关事宜。其中在股东大会授予的职责范围内，公司独立董事仅对公司授予董事(不包括独立董事和非控股股东委派的外部董事)、高级管理人员、核心骨干员工股票期权的数量、授予资格、授予程序的合法性和日常管理发表客观、公正、合理的独立意见。

3. 监事会是本期计划的监督机构，负责监督公司股票期权激励计划的执行情况，核查授予股票期权的激励对象的名单是否与股东大会批准的本期计划中规定的对象相符，并对本期计划的实施是否符合相关法律法规进行监督。

四、激励对象的确定依据和范围

(一) 激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本期计划的激励对象是根据《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)》及其他有关法律、行政法规和同方股份《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

根据对公司经营业绩的贡献并结合公司的实际情况，本期计划的激励对象为担任公司的董事(不包括非控股股东委派的外部董事和独立董事)、高级管理人员以及公司核心骨干员工。上述除董事以外的人员需在公司或公司子公司全职工作并在公司或公司子公司领取薪酬。

3、激励对象确定的考核依据

根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法，激励对象必须经考核合格后方可具有准予授予本期计划的资格。

(二) 激励对象的范围

本期计划的激励对象的范围为经董事会确认的公司董事(不包括非控股股东委派的外部董事和独立董事)、高级管理人员及核心骨干员工，共计426人，占公司及公司子公司员工总数的2.88%。具体包括：

姓名	职务	国籍	持有公司股份情况(股)
陆致成	副董事长、总裁	中国	103,623
李吉生	副总裁	中国	2,000
李健航	副总裁	中国	2,550
张宇宙	副总裁	中国	0
孙岷	副总裁、董事会秘书	中国	10,362
陈兆祥	资深副总裁	中国	31,086
戴福根	资深副总裁	中国	33,159
419名核心骨干员工			

(三) 激励对象的核实

本期计划的激励对象由公司董事会负责审核。监事会对董事会核实激励对象的过程进行监督并在股东大会上予以说明。

五、本期计划的种类、股票来源、股票数量和授予安排

公司授予激励对象本期计划的股票期权数量为1725万份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起五年内的可行权日以本期计划规定的行权价格和行权条件购买一股同方股份股票的权利。

(一) 本期计划的种类

本期计划授予激励对象的标的股票为公司A股股票。

(二) 激励计划的股票来源

本期计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的股票。

(三) 激励计划的股票数量

本期计划拟授予的股票期权数量1725万份；涉及标的股票数量为1725万股；标的股票占股本总额的比例为3%；授予方式为一次性授予。

(四) 股票期权认购公司股票的方式

以激励对象自筹资金方式认购公司股票。

六、激励对象的股票期权分配情况

本期计划授予董事、高级管理人员、核心骨干员工的股票期权总数为1725万份，其中公司高级管理人员占15.08%、核心骨干员工占84.92%。具体分配情况如下：

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	合计占本期计划授予股票期权总量的比例	合计占本期计划草案公告时时公司总股本的比例
陆致成	副董事长、总裁	50	2.89%	0.09%
李吉生	副总裁	40	2.32%	0.07%
李健航	副总裁	40	2.32%	0.07%
张宇宙	副总裁	40	2.32%	0.07%
孙岷	副总裁、董事会秘书	40	2.32%	0.07%
陈兆祥	资深副总裁	30	1.74%	0.05%
戴福根	资深副总裁	20	1.16%	0.03%
高管人员合计		260	15.07%	0.45%
419名核心骨干员工		1465	84.93%	2.55%
合计		1725	100.00%	3.00%

若任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计超过公司股本总额的1%，需经股东大会特别决议批准。

七、本期计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

(一) 本期激励计划的有效期

本期计划有效期为自股票期权授权日起五年。

(二) 本期激励计划的授权日

本期计划授权日在本激励计划报主管部门批准、中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会批准后由董事会确定。授权日不为下列期间：

- 1、定期报告公布前30日；
- 2、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 3、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

(三) 本期激励计划的行权等待期

本期计划的行权等待期为自本激励计划授权日(T日)起至T日+24个月止。

(四) 本期激励计划的可行权日

激励对象在股票期权授权日起二年后开始行权，可行权日为公司定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日内，但下列期间不得行权：

- 1、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 2、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

(五) 标的股票的禁售期

本期激励计划激励对象出售其持有的同方股份的股票的规定为：

1、做为公司董事、高管人员的激励对象每年转让其持有的同方股份的股票不得超过其所持有的公司股份总数的百分之二十五，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份。

2、若在本期计划有效期内《公司章程》关于董事、高级管理人员转让所持有的同方股份股票的相关规定进行了修改，激励对象转让其持有同方股份的股票，应当符合转让时同方股份《公司章程》的规定。

3、做为公司董事、高级管理人员的激励对象不得将其持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，由此所得收益归公司所有。

八、行权价格和行权价格的确定方法

(一) 行权价格

本期计划的行权价格为12.98元。

(二) 行权价格的确定方法

行权价格的确定方法为：行权价格取下述两个价格中的较高者。

- 1、本期激励计划草案摘要公布前一个交易日的同方股份股票收盘价。(12.98元)
- 2、本期激励计划草案摘要公布前30个交易日内的同方股份股票平均收盘价。(10.72元)

九、激励对象获授期权的条件、行权条件和行权安排

(一)激励对象获授期权的条件

激励对象获授股票期权必须同时满足如下条件：

- 1、激励对象未发生如下任一情形：
 - (1)最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
 - (2)最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
 - (3)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。
- 2、根据公司薪酬与绩效考核相关办法，激励对象绩效考核合格。

(二)行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

- 1、根据公司的薪酬与绩效考核相关办法，激励对象上一年度绩效考核合格。
- 2、行权期间，公司净资产收益率及净利润增长率应满足以下条件：
 - (1)在首期行权时间行权，公司2007年度的加权平均净资产收益率应不低于6%，且公司2007年度净利润与2006年净利润比较，增长率应不低于10%；
 - (2)在第二期行权时间行权，公司2008年度扣加权平均净资产收益率应不低于6%，且公司2008年度净利润与2006年净利润比较，增长率应不低于20%；
 - (3)在第三期行权时间行权行权，公司2009年度的加权平均净资产收益率应不低于6%，且公司2009年度净利润与2006年净利润比较，增长率应不低于30%。

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者做为计算依据。

- 3、公司未发生如下任一情形：
 - (1)最近一个会计年度的财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
 - (2)最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
 - (3)中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

(三) 行权安排

1、自本期激励计划授权日起满二年后，激励对象应在可行权日内按每年40%:40%:20%的行权比例分期逐年行权。其中，

首期行权时间为自本激励计划授权日(T日)+24个月至T日+36个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第二期行权时间为T日+36个月至T日+48个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第三期行权时间为T日+48个月至T日+60个月内的可行权日，行权数量为剩余股票期权。

每一行权期未能行权的部分，在以后年度不得行权。

时间段	授予股票期权总量	年可行权数量
	1725 万份	
本激励计划授权日(T日)起至T日+12个月	行权等待期	0
T日+12个月至T日+24个月	行权等待期	0
T日+24个月至T日+36个月	本次可行权的40%	690
T日+36个月至T日+48个月	本次可行权的40%	690
T日+48个月至T日+60个月	本次可行权的20%	345

2、激励对象必须在本期激励计划授权日后五年内行权完毕。当年未行权的股票期权可在以后年度行权。但有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。激励对象为董事和高级管理人员的，因连续聘任而未能行权的除外。

十、股票期权激励计划的调整方法和程序

(一) 股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股份、送股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股份、派送股票红利

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增、送股的比率（即每股股票经转增、送股后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股同方股份股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

(二)行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积转增、送股、缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股份、送股

$$P=P_0/(1+n)$$

2、缩股

$$P=P_0/n$$

3、派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； n 为每股的资本公积转增、送股、缩股比例； P 为调整后的行权价格。

(三)本期激励计划调整的程序

1、公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格的权力。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，应及时公告并通知激励对象。

2、关于本期激励计划的调整，公司股东大会授权公司董事会如下权限：

(1)股权激励对象中，除董事、高级管理人员外，确定其他股权激励对象的范围。

(2)股权激励计划中，除董事、高级管理人员外，确定其他股权激励对象被授予的股票期权数额，或调整股票期权数额的确定方法。

3、因其他原因需要调整股票期权激励计划其他条款的，须经董事会作出决议并经股东大会审议批准。涉及国家主管部门审批备案的事项，尚需经主管部门批准后召开股东大会。

十一、实行股票期权激励计划、授予股票期权及激励对象行权的程序

(一) 实行股票期权激励计划的程序

- 1、董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会审议。
- 2、董事会审议通过股票期权激励计划草案，独立董事应当就股权激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。
- 3、监事会核实激励对象名单。
- 4、董事会审议通过股票期权激励计划草案后的2个交易日内，公告董事会决议、股票期权激励计划草案摘要、独立董事意见。
- 5、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书，聘请独立财务顾问出具独立财务顾问报告。
- 6、股票期权激励计划报主管部门批准，中国证监会备案。
- 7、在国有股东报财政部批准、中国证监会对股票期权激励计划备案无异议后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书和独立财务顾问报告。
- 8、独立董事就股票期权激励计划的相关议案向所有股东征集委托投票权。
- 9、股东大会审议股票期权激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。
- 10、股东大会批准股票期权激励计划后，股票期权激励计划可以实施。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

(二) 授予股票期权的程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。
- 2、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。
- 3、监事会核查授予股票期权的激励对象的名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符。

4、公司与激励对象签订《授予股票期权协议书》，约定双方的权利义务。

5、公司于授权日向激励对象送达《股票期权授予通知书》。

6、激励对象在三个工作日内签署《股票期权授予通知书》，并将一份送回公司。

7、公司根据激励对象签署情况制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股票期权的数量、授权日期、股票期权授予协议书编号等内容。

8、公司根据中国证监会、上海证券交易所、登记结算公司的有关规定办理实施股票期权激励计划的相关事宜。

(三) 激励对象行权的程序

1、激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。

2、董事会授权薪酬与考核委员会对申请人的行权资格与行权条件审查确认。

3、激励对象的行权申请经薪酬与考核委员会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

(一) 公司的权利义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其它税费。

4、公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、上海证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、上海证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失

的，公司不承担责任。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

(二) 激励对象的权利义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象按照本激励计划的规定行权的资金来源自筹资金。

3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

6、激励对象在行权后离职的，应当在2年内不得从事相同或类似相关工作。如果激励对象在行权后离职，并在2年内从事相同或类似工作的，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

(三) 其他说明

公司确定本期计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权力，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

十三、股票期权激励计划变更、终止

1、激励对象发生离职、职务变更、死亡或丧失劳动能力等情况

(1) 激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有尚未行权的股票期权即被取消。

(2) 激励对象被公司辞退或不再续聘，其持有的股票期权应按规定行权。但激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，其持有的股票期权自离职之日起终止行权。

(3)激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司纪律行为等而导致的职务变更，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

(4)激励对象因根据国家 and 公司相关规定退休或因执行职务负伤丧失劳动能力而离职的，其所获授的股票期权不作变更，可以按规定行权。

(5)激励对象死亡的，该股票期权持有人尚未行权的股票期权由其指定的继承人继承。该继承人应按规定行权。激励对象任职期间部分或者全部丧失行为能力的，其监护人应将其持有的股票期权按规定行权。

(6)激励对象在行权期间，如果发生损害公司利益或声誉等可能影响其行权能力的事项时，公司董事会或者经其授权的薪酬委员会可作出相应地决定，中止行权，调查其相关行为。中止期间不得超过六个月，聘请社会公共调查机构除外。调查工作结束后，如果股票期权持有人的行为确实构成影响其行权能力的事项时，公司董事会或者经其授权的薪酬与考核委员会有权根据公司的有关规定对其作出行权或者终止行权的决定。如果激励对象的行为不构成影响其行权能力的事项时，股票期权行权期接续计算，中止期间计入行权期间。

(7)激励对象应与公司签署保密协议，承担和履行保密义务。激励对象违反保密协议的规定，其持有的可行权但尚未行权和已授予而不能行权的部分，终止行权。激励对象如果违反了公司关于竞业禁止的相关规定，其所有尚未行权的股票期权自相关事实发生之日起取消，其已行权的收益由公司收回。

2、公司发生如下情形之一时，应当终止实施股权激励计划，激励对象根据股票期权激励计划已获授但尚未行使的期权应当终止行使，尚未获授的股票期权则不再授予：

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2)最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3)中国证监会认定的其他情形。

3、在股票期权激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授但尚未行使的期权应当终止行使，尚未获授的股票期权则不再授予：

(1)最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(2)最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(3)具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

十四、备查文件

- 1、同方股份有限公司第三届董事会第三十一次会议决议
- 2、同方股份有限公司独立董事关于公司 2007 年股票期权激励计划的独立意见
- 3、同方股份有限公司第三届监事会第六次会议决议
- 4、同方股份有限公司 2007 年首期股票期权激励计划实施考核办法(草案)
- 5、同方股份有限公司薪酬与考核委员会议事规则

同方股份有限公司2007年首期股票期权激励计划(草案)摘要

声 明

本公司全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1、本期股票期权激励计划依据《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)》及其他有关法律、行政法规，以及同方股份有限公司(以下简称“同方股份”或“公司”)《公司章程》制定。

2、同方股份授予2007年首期股票期权激励计划限定的激励对象1725万份股票期权，每份股票期权具有在本期计划有效期内的可行权日以事先约定的行权价格和行权条件购买一股同方股份股票的权利。股票来源为公司向激励对象定向发行的1725万股公司股票。

3、本期股票期权激励计划一次性授予激励对象1725万份股票期权，占公司总股本的3%。本期股票期权激励计划有效期为自股票期权授予日起5年，行权等待期为自股票期权授予日起2年。

自本期激励计划授权日起满二年后，激励对象应在可行权日内按每年40%:40%:20%的行权比例分期逐年行权。其中：

首期行权时间为自本激励计划授权日(T日)+24个月至T日+36个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第二期行权时间为T日+36个月至T日+48个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第三期行权时间为T日+48个月至T日+60个月内的可行权日，行权数量为剩余股票期权。

每一行权期未能行权的部分，在以后年度不得行权。

4、本次授予的股票期权行权价格为12.98元。同方股份股票期权有效期内发生派息、送股、资本公积转增股本、缩股等事宜，本期股票期权计划的行权价格和数量将做相应的

调整。

5、公司激励对象2009年、2010年及其后年度公司允许激励对象行权的条件为同方股份于2007年、2008年、2009年经审计的加权平均净资产收益率不低于6%以及2007经审计的净利润与2006年相比增长率不低于10%、2008年经审计的净利润与2006年相比增长率不低于20%、2009年经审计的净利润与2006年相比增长率不低于30%。(以扣除非经常性损益与扣除前的净利润相比，低者作为计算依据)。

6、同方股份承诺不为激励对象依本股票期权激励计划获取的股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

7、同方股份因激励对象缴纳股票认购款所募集的资金将用于补充公司的流动资金。

8、本期股票期权激励计划尚需中国证监会审核无异议并经由公司国有股东报财政部审批后，由公司股东大会批准实施。

一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

同方股份、公司：	指同方股份有限公司
本期计划、本期激励计划：	指同方股份有限公司2007年首期股票期权激励计划(草案)
股票期权、期权：	指同方股份授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买同方股份一定数量股份的权利
高级管理人员：	指同方股份总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书和同方股份《公司章程》规定的其他人员
董事会：	指同方股份董事会
股东大会：	指同方股份股东大会
标的股票：	指根据本激励计划，激励对象有权购买的同方股份A股股票
股本总额：	指本计划草案公告时同方股份已发行在外的股本总额57461万股
授权日：	指同方股份股东大会通过本股权激励计划后授权董事会确定之日期
行权：	指激励对象根据本激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买同方股份股票的行为
可行权日：	指激励对象可以行权的生效日期
行权等待期	期权自授予日(授权日)至期权生效日(可行权日)止的期限
行权价格：	指同方股份向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买同方股份股票的价格
中国证监会：	指中国证券监督管理委员会
证券交易所：	指上海证券交易所
登记结算公司：	指中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元：	指人民币元

二、本期计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立良好薪酬与绩效考核体系，形成良好的激励约束机制，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《中华人民

《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)》及其他有关法律、法规规定以及同方股份《公司章程》制定本激励计划。

三、激励对象的确定依据和范围

(一) 激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本期计划的激励对象是根据《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)》及其他有关法律、行政法规和同方股份《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

根据对公司经营业绩的贡献并结合公司的实际情况，本期计划的激励对象为担任公司的董事(不包括非控股股东委派的外部董事和独立董事)、高级管理人员以及公司核心骨干员工。上述除董事以外的人员需在公司或公司子公司全职工作并在公司或公司子公司领取薪酬。

3、激励对象确定的考核依据

根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法，激励对象必须经考核合格后方可具有授予本期计划的资格。

(二) 激励对象的范围

本期计划的激励对象的范围为经董事会确认的公司董事(不包括非控股股东委派的外部董事和独立董事)、高级管理人员及核心骨干员工，共计426人，占公司及公司子公司员工总数的2.88%。具体包括：

姓名	职务	国籍	持有公司股份情况(股)
陆致成	副董事长、总裁	中国	103,623
李吉生	副总裁	中国	2,000
李健航	副总裁	中国	2,550
张宇宙	副总裁	中国	0
孙岷	副总裁、董事会秘书	中国	10,362
陈兆祥	资深副总裁	中国	31,086
戴福根	资深副总裁	中国	33,159
419名核心骨干员工			

(三) 激励对象的核实

本期计划的激励对象由公司董事会负责审核。监事会对董事会核实激励对象的过程进行监督并在股东大会上予以说明。

四、本期计划的种类、股票来源、股票数量和授予安排

公司授予激励对象本期计划的股票期权数量为1725万份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起五年内的可行权日以本期计划规定的行权价格和行权条件购买一股同方股份股票的权利。

(一) 本期计划的种类

本期计划授予激励对象的标的股票为公司A股股票。

(二) 激励计划的股票来源

本期计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的股票。

(三) 激励计划的股票数量

本期计划拟授予的股票期权数量1725万份；涉及标的股票数量为1725万股；标的股票占股本总额的比例为3%；授予方式为一次性授予。

(四) 股票期权认购公司股票的方式

以激励对象自筹资金方式认购公司股票。

五、激励对象的股票期权分配情况

本期计划授予董事、高级管理人员、核心骨干员工的股票期权总数为1725万份，其中公司高级管理人员占15.08%、核心骨干员工占84.92%。具体分配情况如下：

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	合计占本期计划授予股票期权总量的比例	合计占本期计划草案公告时时公司总股本的比例
陆致成	副董事长、总裁	50	2.89%	0.09%
李吉生	副总裁	40	2.32%	0.07%
李健航	副总裁	40	2.32%	0.07%

张宇宙	副总裁	40	2.32%	0.07%
孙岷	副总裁、董事会秘书	40	2.32%	0.07%
陈兆祥	资深副总裁	30	1.74%	0.05%
戴福根	资深副总裁	20	1.16%	0.03%
高管人员合计		260	15.07%	0.45%
419名核心骨干员工		1465	84.93%	2.55%
合计		1725	100.00%	3.00%

若任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计超过公司股本总额的1%，需经股东大会特别决议批准。

六、本期计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

(一) 本期激励计划的有效期

本期计划有效期为自股票期权授权日起五年。

(二) 本期激励计划的授权日

本期计划授权日在本激励计划报主管部门批准、中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会批准后由董事会确定。授权日不为下列期间：

- 1、定期报告公布前30日；
- 2、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 3、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

(三) 本期激励计划的行权等待期

本期计划的行权等待期为自本激励计划授权日(T日)起至T日+24个月止。

(四) 本期激励计划的可行权日

激励对象在股票期权授权日起二年后开始行权，可行权日为公司定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日内，但下列期间不得行权：

- 1、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 2、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

(五) 标的股票的禁售期

本期激励计划激励对象出售其持有的同方股份的股票的规定为：

1、做为公司董事、高管人员的激励对象每年转让其持有的同方股份的股票不得超过其所持有的公司股份总数的百分之二十五，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份。

2、若在本期计划有效期内《公司章程》关于董事、高级管理人员转让所持有的同方股份股票的相关规定进行了修改，激励对象转让其持有同方股份的股票，应当符合转让时同方股份《公司章程》的规定。

3、做为公司董事、高级管理人员的激励对象不得将其持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，由此所得收益归公司所有。

七、行权价格和行权价格的确定方法

(一)行权价格

本期计划的行权价格为12.98元。

(二)行权价格的确定方法

行权价格的确定方法为：行权价格取下述两个价格中的较高者。

- 1、本期激励计划草案摘要公布前一个交易日的同方股份股票收盘价。(12.98元)
- 2、本期激励计划草案摘要公布前30个交易日内的同方股份股票平均收盘价。(10.72元)

八、激励对象获授期权的条件、行权条件和行权安排

(一)激励对象获授期权的条件

激励对象获授股票期权必须同时满足如下条件：

- 1、激励对象未发生如下任一情形：
 - (1)最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
 - (2)最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
 - (3)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。
- 2、根据公司薪酬与绩效考核相关办法，激励对象绩效考核合格。

(二)行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、根据公司的薪酬与绩效考核相关办法，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、行权期间，公司净资产收益率及净利润增长率应满足以下条件：

(1)在首期行权时间行权，公司2007年度的加权平均净资产收益率应不低于6%，且公司2007年度净利润与2006年净利润比较，增长率应不低于10%；

(2)在第二期行权时间行权，公司2008年度扣加权平均净资产收益率应不低于6%，且公司2008年度净利润与2006年净利润比较，增长率应不低于20%；

(3)在第三期行权时间行权行权，公司2009年度的加权平均净资产收益率应不低于6%，且公司2009年度净利润与2006年净利润比较，增长率应不低于30%。

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者做为计算依据。

3、公司未发生如下任一情形：

(1)最近一个会计年度的财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2)最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3)中国证监会认定不能实行期权激励计划的其他情形。

(三)行权安排

1、自本期激励计划授权日起满二年后，激励对象应在可行权日内按每年40%:40%:20%的行权比例分期逐年行权。其中，

首期行权时间为自本激励计划授权日(T日)+24个月至T日+36个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第二期行权时间为T日+36个月至T日+48个月内的可行权日，行权数量不高于其获授股票期权总量的40%；

第三期行权时间为T日+48个月至T日+60个月内的可行权日，行权数量为剩余股票期权。

每一行权期未能行权的部分，在以后年度不得行权。

时间段	授予股票期权总量	年可行权数量
	1725 万份	
本激励计划授权日(T日)起至 T日+12 个月	行权等待期	0
T日+12 个月至 T日+24 个月	行权等待期	0

T 日+24 个月至 T 日+36 个月	本次可行权的 40%	690
T 日+36 个月至 T 日+48 个月	本次可行权的 40%	690
T 日+48 个月至 T 日+60 个月	本次可行权的 20%	345

2、激励对象必须在本期激励计划授权日后五年内行权完毕。当年未行权的股票期权可在以后年度行权。但有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。激励对象为董事和高级管理人员的，因连续聘任而未能行权的除外。

九、股票期权激励计划的调整方法和程序

(一)股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股份、送股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股份、派送股票红利

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增、送股的比率（即每股股票经转增、送股后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

2、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股同方股份股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

(二)行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积转增、送股、缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股份、送股

$$P=P_0 / (1+n)$$

2、缩股

$$P=P_0/n$$

3、派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； n 为每股的资本公积转增、送股、缩股比例； P 为调整后的行权价格。

(三) 本期激励计划调整的程序

1、公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格的权力。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，应及时公告并通知激励对象。

2、关于本期激励计划的调整，公司股东大会授权公司董事会如下权限：

(1) 股权激励对象中，除董事、高级管理人员外，确定其他股权激励对象的范围。

(2) 股权激励计划中，除董事、高级管理人员外，确定其他股权激励对象被授予的股票期权数额，或调整股票期权数额的确定方法。

3、因其他原因需要调整股票期权激励计划其他条款的，须经董事会作出决议并经股东大会审议批准。涉及国家主管部门审批备案的事项，尚需经主管部门批准后召开股东大会。

十、股票期权激励计划变更、终止

1、激励对象发生离职、职务变更、死亡或丧失劳动能力等情况

(1) 激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有尚未行权的股票期权即被取消。

(2) 激励对象被公司辞退或不再续聘，其持有的股票期权应按规定行权。但激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，其持有的股票期权自离职之日起终止行权。

(3) 激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司纪律行为等而导致的职务变更，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

(4) 激励对象因根据国家 and 公司相关规定退休或因执行职务负伤丧失劳动能力而离职的，其所获授的股票期权不作变更，可以按规定行权。

(5) 激励对象死亡的，该股票期权持有人尚未行权的股票期权由其指定的继承人继承。

该继承人应按规定行权。激励对象任职期间部分或者全部丧失行为能力的，其监护人应将其持有的股票期权按规定行权。

(6) 激励对象在行权期间，如果发生损害公司利益或声誉等可能影响其行权能力的事项时，公司董事会或者经其授权的薪酬委员会可作出相应地决定，中止行权，调查其相关行为。中止期间不得超过六个月，聘请社会公共调查机构除外。调查工作结束后，如果股票期权持有人的行为确实构成影响其行权能力的事项时，公司董事会或者经其授权的薪酬与考核委员会有权根据公司的有关规定对其作出行权或者终止行权的决定。如果激励对象的行为不构成影响其行权能力的事项时，股票期权行权期接续计算，中止期间计入行权期间。

(7) 激励对象应与公司签署保密协议，承担和履行保密义务。激励对象违反保密协议的规定，其持有的可行权但尚未行权和已授予而不能行权的部分，终止行权。激励对象如果违反了公司关于竞业禁止的相关规定，其所有尚未行权的股票期权自相关事实发生之日起取消，其已行权的收益由公司收回。

2、公司发生如下情形之一时，应当终止实施股权激励计划，激励对象根据股票期权激励计划已获授但尚未行使的期权应当终止行使，尚未获授的股票期权则不再授予：

- (1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (2) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- (3) 中国证监会认定的其他情形。

3、在股票期权激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授但尚未行使的期权应当终止行使，尚未获授的股票期权则不再授予：

- (1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (2) 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (3) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

同方股份有限公司董事会
2007年1月11日

同方股份有限公司

2007年首期股票期权激励计划实施考核办法(草案)

为进一步完善公司法人治理结构，建立良好薪酬与绩效考核体系，形成良好的激励约束机制，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，保证公司股票期权激励计划的实施，根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法，特制定本办法。

一、考核目的

本办法坚持公平、公开、公正的原则，通过对公司激励对象的职业道德、态度、能力、业绩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，激励对象诚信勤勉地开展工作，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司价值和全体股东利益最大化。

二、考核范围

公司2007年首期股票期权激励计划中的激励对象包括公司的董事(不包括非控股股东委派的外部董事和独立董事)、高级管理人员、核心骨干员工。

姓名	职务
陆致成	副董事长、总裁
李吉生	副总裁
李健航	副总裁
张宇宙	副总裁
孙岷	副总裁、董事会秘书
陈兆祥	资深副总裁
戴福根	资深副总裁
核心骨干员工	

三、考核原则

1. 实行业务团队考核与个人考核相结合、结果考核与过程评价相联系、业绩考核与全面预算相统一、考核结果与长期激励机制相挂钩的考核制度。
2. 按照资产质量优良、效益最佳和可持续发展的要求，考核激励对象的经营业绩。
3. 根据业务团队所处的不同行业、资产经营的不同水平、发展阶段和主营业务等不同特点，实行分类考核。

四、考核组织及管理

1. 激励对象中董事、高级管理人员的考核工作由董事会授权薪酬与考核委员会负责实施，董事会负责审核，其中董事的考核由股东大会复核。薪酬与考核委员会可下设专门工作小组负责具体实施考核工作。

2. 激励对象中的核心骨干员工的考核工作根据公司绩效考核的结果由激励对象所在业务部门逐级上报，经总裁报告会讨论通过后，再经薪酬与考核委员会审核并推荐，报董事会复核后批准通过。

考核对象	考 核	审 核	复 核
董事	薪酬与考核委员会	董事会	股东大会
高管人员	薪酬与考核委员会	薪酬与考核委员会	董事会
核心骨干员工	总裁办公会	薪酬与考核委员会	董事会

3. 公司人力资源部、企管部、财务部等相关部门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。

五、考核依据、内容和方法

1、考核依据

激励对象所在岗位的岗位职责和激励对象所处业务团队的年度经营预算计划以及经营责任书。

2、考核内容

激励对象的考核侧重于个人综合表现和所处业务团队经营预算计划的完成情况，考核内容主要包括

(1)个人综合表现：业绩目标和职位胜任力评价

(2)业务团队业绩评价得分：反映盈利能力、现金流量、资产状况、管理效益的定量指标和反映团队综合管理能力、可持续发展能力的定性指标。

3、考核方法

(1)个人综合表现的考核方式：采用上一级考核下一级，与公司人力资源部监督相结合的方式。

(2)业务团队业绩考核采用逐级考核，经总裁办公会统一评价和审议的方式进行。

4、考核结构

考核结构如以下计算公式所示，其中指标和权重系数将根据业务团队的业务特征和实际经营情况，由公司统一核定。

激励对象绩效考核=个人综合表现得分*(权重 1)+团队业绩评价得分*(权重 2)

(1)个人综合表现得分

个人综合表现得分=业绩目标×(权重 1)+职位胜任力×(权重 2)

个人综合表现得分归纳为定量的工作业绩和定性的职位胜任力两类指标，其中工作业绩指标侧重于财务结果的评价；职位胜任力侧重于市场与客户、经营管理、学习与成长方面。

(2)业务团队业绩评价得分

业务团队年度经营业绩考核的综合得分=定量指标×(权重 1))+定性指标×(权重 2)

定量指标由反映盈利能力、现金流量、资产状况、管理效益四方面内容的构成，各项指标根据考核的侧重确定各项指标的权重。

定性指标的考核是对定量指标考核的必要的补充，是对业务团队综合管理能力、可持续发展能力的考核，涉及包括市场与客户关系、经营管理、人力资源管理、研发与创新管理等指标类别。

六、考核周期

考核周期为一个完整的会计年度。

七、考核流程

根据公司“计划预算管理、综合指标考核、公司监督运行”管理模式，为适应股票期权计划具有长期性的特点，公司建立基于战略目标的绩效考核流程。

阶段一	阶段二	阶段三	阶段四	阶段五	阶段六
目标规划	指标分解	计划预算	经营分析	绩效考核	奖惩
根据未来的愿景蓝图，以及行业市场环境与对同行业或者同类型企业的竞争对手的比较分析，制定公司战略目标规划。	通过目标规划分解，分析并归纳出支撑公司发展的关键成功因素 (KPI)，并制定出业务团队关键业绩指标体系。	通过与业务团队协商与沟通，对目标进行评估，并制定出年度计划预算大纲及其相关的经营考核指标，逐级签署经营责任书	通过经营分析会等形式，公司将实际业绩与计划预算进行比较、分析和解释差异。经公司批准，业务团队因经营环境和预测前提条件的改变，可修改预算。	根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法对公司员工进行绩效考核。业务团队逐级上报激励对象的绩效考核结果，薪酬与考核委员会汇总形成激励对象的考核报告。	经董事会批准，根据期权计划管理办法准予或者取消激励对象行权的资格。

八、考核结果

1、绩效考核等级按考核结果分为以下三个等级五类评价，具体如下：

考核等级	优良			可接受	无法接受
评价结果	A	B	C	D	E
得分标准	10-9	8-7	6-5-4	3-2	1-0
评价颜色	●绿色	●绿色	●绿色	●黄色	●红色

2、考核结果反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会工作小组统一制作反馈表一式二份，一份备案，另一份反馈至激励对象本人。

激励对象对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

2、考核结果应用

作为激励对象下一年度行权依据。

九、绩效考核记录

薪酬与考核委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期十年。

十、释义

业务团队是指公司具有考核主体资格的事业部、分/子公司、独立业务部门。

十一、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、本办法自第三届第三十一次董事会审议通过之日起施行。

同方股份有限公司独立董事 关于公司2007年首期股票期权激励计划的独立意见

作为同方股份有限公司(下称“同方股份”)的独立董事,现依据《上市公司股权激励管理办法(试行)》、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上海证券交易所股票上市规则》及《同方股份有限公司章程》等相关法律、法规和规范性文件的有关规定,对《同方股份有限公司2007年首期股权激励计划(草案)》及《同方股份有限公司股权激励绩效考核实施办法》发表意见如下:

1、同方股份已经完成股权分置改革工作,公司治理结构规范,不存在《上市公司股权激励管理办法(试行)》等相关法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形,同方股份具备实施股权激励计划的资格。

2、同方股份未来的发展战略明确,资产质量和财务状况良好,经营业绩稳健,且其内部控制制度和绩效考核体系完善,适合实施股权激励计划。

3、同方股份2007年首期股票期权激励计划所确定的激励对象范围为公司董事(不包括非控股股东委派的外部董事和独立董事)、高级管理人员、核心骨干员工。激励对象不存在《管理办法》规定的禁止获授股权激励的情形,激励对象的主体资格合法、有效,且激励对象范围的确定符合公司实际情况以及公司业务发展的实际需要。

4、《同方股份有限公司2007年首期股权激励计划(草案)》的内容符合《管理办法》等有关法律、法规的规定,对各激励对象股票期权的授予安排、行权安排未违反有关法律、法规的规定,未侵犯公司及全体股东的利益。

5、同方股份授予激励对象的期权数量充分考虑了激励对象的岗位职责及职业技能,体现了责、权、利相一致的原则。

6、同方股份不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

7、同方股份股票期权激励计划实施考核办法旨在建立和完善公司董事、高级管理人员和核心骨干员工绩效评价体系和激励约束机制,激励各级管理人员和骨干诚信勤勉地开展工作,确保整个公司经营和管理活动围绕公司的战略目标展开,以达成公司战略目标的实现,有利于上市公司的持续发展,不会损害上市公司及全体股东的利益。

8、同方股份实施股权激励计划有利于进一步完善公司治理结构,健全公司激励机制,增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感,有利于上市公司的持续发展,不会损害上市公司及全体股东的利益。

(本页为同方股份有限公司独立董事关于公司2007年股票期权激励计划的独立意见签字页)

独立董事签字: