

北京东方园林股份有限公司

股票期权激励计划考核管理方法

为完善北京东方园林股份有限公司（以下简称“公司”、“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强大内驱力，公司制定了《北京东方园林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层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《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

第一条 考核目的

完善法人治理结构和薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，激发卓越成就，兼顾公司短期目标与长期目标，促进公司核心管理层利益与公司长远利益的趋同，提高公司凝聚力，培育优秀的、职业化的企业核心管理人员，鼓励并奖励业务创新和变革精神，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

考核评价定量与定性考核相结合；坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象进行评价，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

参与公司股票期权激励计划的激励对象，适用于公司核心管理人员，涵盖了公司各部门、各系统的管理骨干及核心技术人员。

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) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作；

(二) 公司人力资源管理中心在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薪酬与考核委员会；

(三) 公司人力资源管理中心、财务管理中心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；

(四) 董事会负责本办法的审批。

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	85%	业绩×85%+能力×10%+态度×5%
能力考核	10%	
态度考核	5%	

（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事业部高管 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）以上的为考核达标。

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

（四）指标应用

激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权本年度的行权资格，否则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

第七条 考核程序

（一）考核流程

每一考核年度由公司制定被激励对象年度工作业绩目标，报薪酬与考核委员会审核备案。

（二）考核工作组织

人力资源管理中心负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，汇总数据，保存结果，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

（三）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，需事业部高管与考核对象双方签字确认，并及时报薪酬与考核委员会备案。

第八条 考核结果的反馈及应用

(一) 考核结果的修正

考核结束后，公司薪酬与考核委员会应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。

(1) 额外加分

考核期间考核对象对公司的业务与经营做出重大贡献者，经薪酬与考核委员会确认，酌情予以额外加分奖励。

(2) 重大失误和违纪减分

考核期间考核对象本人或其直接下属发生重大差错或失误，使公司声誉受损或给公司造成较大经济损失、或有重大违规违纪行为的，经薪酬与考核委员会确认，应予减分，减分数值在 10 分左右。

(二) 考核结果的反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会出具《绩效考核结果及评估意见》反馈至被考核对象本人，并由事业部高管、人力资源管理中心负责人进行面谈。

(三) 考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

(四) 考核结果的申诉

被考核人如对考核结果有异议，可以采取书面形式向人力资源管理中心提交申诉书。申诉书内容包括：申诉人姓名、部门、申诉事项、申诉理由。

(五) 考核结果的应用

依据本办法获得的《绩效考核结果及评估意见》将作为确定激励对象是否满足行权条件及其期权可行权比例的依据。直接影响考核对象的年终奖励与职务变动，并可作为考核对象内部比例微调的依据，薪酬与考核委员会最终根据上年度的考核报告，

确定激励对象的本年度行权资格及行权数量。

第九条 附则

解释权：未尽事宜由人力资源管理中心负责解释及处理。

北京东方园林股份有限公司

董 事 会

二〇一〇四月九号