

桑德环境资源股份有限公司 股权激励计划实施考核办法

桑德环境资源股份有限公司

二〇一〇年八月

为保证桑德环境资源股份有限公司（以下简称“桑德环境”、“公司”）股权激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励高级管理人员和核心骨干人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》等国家有关法律、法规的相关规定结合公司实际情况，特制订本考核办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，促进公司董事、高级管理人员及其他骨干人员诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第二条 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，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

2、公司董事会薪酬与考核委员会下设绩效考核工作小组，负责对除董事及高级管理人员以外的其他人员进行考核，由总经理、各部门上一级直接主管及被考核对象的直接主管、综合管理部组成。

3、公司综合管理部、财务部负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，并提交董事会审核。

2、公司综合管理部将对骨干人员的绩效考核报告提交公司绩效考核领导小组审核。公司董事会薪酬与考核委员会工作小组将对高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审核；董事会薪酬与考核委员会负责董事的绩效考核，并提交董事会审核。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行使股票期权前一会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容、考核方式、结果运用与管理

第七条 考评评价指标及评价标准

考评分为公司财务业绩考核和激励对象个人工作绩效考核。

1、考评评价指标

①公司财务业绩考核指标

由净利润增长率和净资产收益率两项指标构成。

②激励对象个人工作绩效考核指标

按公司考核办法实施。

2、考评评价标准

①公司财务业绩考核评价标准

各指标在每一考核年度目标值为：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	以2009年净利润为基数，2010年净利润增长率不低于25%， 2010年加权平均净资产收益率不低于13%；
第二个行权期	以2009年净利润为基数，2011年净利润增长率不低于60%， 2011年加权平均净资产收益率不低于14%；
第三个行权期	以2009年净利润为基数，2012年净利润增长率不低于120%， 2012年加权平均净资产收益率不低于15%；
第四个行权期	以2009年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于200%， 2013年加权平均净资产收益率不低于16%。

加权平均净资产收益率、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作为计算依据。

股票期权成本应计入公司管理费用，并在经常性损益中列支。

若公司财务业绩指标达不到上述行权条件或激励对象在行权有效期内放弃行权，则该部分股票期权由公司注销。

公司股票期权等待期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

②激励对象个人工作绩效考核评价标准按公司考核办法实施。

若个人绩效考核得分 <60 分的，则当年不得行权，当期激励份额作废。若个人绩效考核考核得分在 $60 \leq \text{考核得分} < 70$ ，则个人只能行当年可行权的股票期权数量80%，不能行权部分期权自动作废，不再递延至以后年度；

若个人绩效考核考核得分为 $70 \leq \text{考核得分} < 80$ ，则个人只能行当年可行权的股票期权数量90%，不能行权部分自动作废，不再递延至以后年度；

若个人绩效考核考核得分为考核得分 ≥ 80 ，则个人可行当年可行权的股票期权数量100%。

第八条 考核结果的反馈

- 1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会及公司绩效考核领导小组应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；
- 2、如被考核者对考核结果有异议，首先应与公司进行沟通。如果不能妥善解决时，高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，其他骨干人员向公司绩效考核工作小组提出申诉，薪酬与考核委员会和绩效考核工作小组在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，根据复核结果对考核结果进行修正。

第九条 考核结果归档

- 1、考核结束后，所有绩效考核记录作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会负责归档保存。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第四章 附则

第十条 解释及生效

- 1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

桑德环境资源股份有限公司董事会
二零一零年八月九日