

上海巴安水务股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

(草案)

上海巴安水务股份有限公司
二〇一二年九月

为保证上海巴安水务股份有限公司股权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，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）》、《股权激励相关备忘录 1 号》、《股权激励相关备忘录 2 号》、《股权激励相关备忘录 3 号》等有关法律、法规和《上海巴安水务股份有限公司股票期权激励计划（草案）》、《上海巴安水务股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，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，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、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 考核对象

1. 公司董事、高级管理人员；
2. 公司中层管理人员；
3. 公司核心技术（业务）人员；
4. 其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工；
5. 预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定，在本次巴安水务激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

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激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门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。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第五条 考核程序

1、公司人力资源部、财务部等相关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，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。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门将对核心技术人才和管理骨干的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门将对董事、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议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

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

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度期权可行权额度根据公司、部门、员工三个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核内容

在 2012—2015 年的 4 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2012年净资产收益率不低于5.0%，以2011年净利润为基数，2012年实现的净利润增长率不低于40%，以2011年营业收入为基数，2012年实现的营业收入增长率不低于80%。且归属于上市公司股东的净利润及归属于上市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
第二个行权期	2013年净资产收益率不低于6.0%，以2011年净利润为基数，2013年实现的净利润增长率不低于80%，以2011年营业收入为基数，2013年实现的营业收入增长率不低于120%
第三个行权期	2014年净资产收益率不低于7.0%，以2011年净利润为基数，2014年实现的净利润增长率不低于120%，以2011年营业收入为基数，2012年实现的营业收入增长率不低于180%
第四个行权期	2015年净资产收益率不低于8.0%，以2011年净利润为基数，2015年实现的净利润增长率不低于160%，以2011年营业收入为基数，2012年实现的营业收入增长率不低于240%

以上净利润及用于计算净资产收益率的净利润指标均以扣除非经常性损益前后归属上市公司股东的净利润孰低作为计算依据。若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年度以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

2、员工绩效考核内容

在公司层面业绩考核达标的情况下，按照巴安水务绩效考核的相关规定，激励对象只有在上年度绩效考核合格的情况下才能获得授权和行权的资格。根据规定，激励对象的绩效考评结果分为优秀、合格和不合格三个档次，分别对应员工绩效考核系数（a）。

激励对象当年实际可行权数量 = 激励对象当年计划行权数量 × 激励对象员工绩效考核系数（a）

绩效考评结果	优秀	合格	不合格
员工绩效考核系数（a）	1.0	0.8	0

注：各个档次均不设人数上限

当期未能满足行权条件的，激励对象在此时期内的股票期权作废，公司薪酬与考核委员会根据《上海巴安水务股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》调减当期激励对象可行权额度，调减的股票期权作废。

第四章 考核结果的应用和管理

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，薪酬与考核委员会应当在考核结束 8 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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，应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，并告之相应的处理结果。

3、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

第九条 考核结果应用

1、绩效考核结果作为股票期权的行权依据。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量。

3、考核结束后，董事会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。

第十条 考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

第五章 附则

第十一条 本办法经公司股东会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十二条 本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

第十三条 本办法由股东会审议通过之日起开始实施。

上海巴安水务股份有限公司

董事会

二〇一二年九月十七日