

深圳市铁汉生态环境股份有限公司

2013年度股票期权激励计划实施考核办法

为进一步促进深圳市铁汉生态环境股份有限公司(以下称“公司”)健全激励与约束相结合的中长期激励机制,保证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,激励公司高级管理人员和核心骨干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《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)》、《股权激励有关事项备忘录1-3号》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》、《深圳市铁汉生态环境股份有限公司2013年度股票期权激励计划(草案)》(以下称“本次激励计划”)的规定,特制定《深圳市铁汉生态环境股份有限公司2013年度股票期权激励计划实施考核办法》(以下称“本办法”)。

一、总则

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,实现股票期权奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于本次股票期权激励计划确定的激励对象。

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、公司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

3.1 考核对象

本次股票期权激励计划确定的激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、子公司主要管理人员等。

3.2 考核内容

（1）本人分管工作（负责业务的）关键业绩指标：

A. 高级管理人员：其关键业绩指标从平衡计分卡的四个维度——财务指标、客户（外部客户）指标、内部运营指标及学习与成长指标进行设计和综合考核，综合计算得分。

B. 其他骨干：采用季度 KPI 指标，年度汇总的方式进行考核；

（2）本人年度工作的行为态度指标：

此项指标主要考核职业素质、领导力、工作态度、内部跨部门协作与配合等方面。

3.3 考核期间和次数

（1）考核期间

激励对象获授或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。中层骨干的业绩指标采用季度考核、年度汇总的方式。

3.4 考核办法

(1) 被考核对象的两项考核因素的权重中，关键业绩指标权重比例为80%，行为态度指标为权重20%；

(2) 行为态度考核或非量化的业绩指标考核（如行动方案）时，由被考核对象的直接上级、直接下级或相互协作的相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级60%，直接下级或相关人员按40%的权重进行计算。

(3) 重大贡献加分

考核期间有效果明显的工作创新、重大贡献或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过10分。

(4) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分5分以上，直至取消业绩分数。

3.5 考核程序

(1) 公司高级管理人员、子公司主要管理人员、中层管理人员及核心业务人员在每年年初与公司签署《目标责任书》，约定年度考核目标及考核办法，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 公司核心技术人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员填写《个人年度工作计划》和部门《年度工作目标计划表》，在计划中设立里程碑指标，经总经理办公会审核后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(3) 考核对象(除高管外)每季度填写《季度KPI关键业绩考核》(其中:季度工作目标系年度工作目标的分解),报公司人力资源部;

(4) 薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作,统一制作表格,参与评分、考核结果保存,统一输入电脑。被考核对象对所有考核项目进行自评,自评只用于对比最后得分,不计入总分。薪酬与考核委员会工作小组对考核数据统一汇总并折算。

(5) 薪酬与考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析,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。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级分布

$$\text{得分} = \text{关键业绩指标得分} \times 80\% + \text{行为态度指标} \times 20\%$$

得分	95分(含)以上	90—95分(不含)	75—90分(不含)	65—75分(不含)	65分(不含)以下
评级情况	卓越	优秀	良好	合格	不合格
影响年薪情况	绩效年薪计算值的1.1倍。并给予特别奖励	绩效年薪计算值的1.1倍	绩效年薪计算值	绩效年薪计算值	无绩效年薪
影响股权激励情况	可以行权	可以行权	可以行权	可以行权	不能行权,当年期权份额注销
其他情况	下一年度增加基本年薪,辅以培训等其他激励	连续两年优秀者,第三年度增加基本年薪	---	---	可能被降职或降级

4.2 考核结果的应用

(1) 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。

(2) 考核结果直接影响考核对象的绩效年薪、年终奖励与职务变动。

(3) 考核结果为不合格的员工，公司将激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

五、考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可以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。

5.2 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

5.3 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

5.4 考核结果申诉

激励对象对考核结果有重大异议，可在获知考核结果后10天内，以书面形式向人力资源部提出申诉，双方如有异议，可最终提交公司董事会薪酬与考核委员会；董事会薪酬与考核委员会须及时调查相关情况，并提出最终处理意见。

5.5 经双方确认后的考核结果作为股票期权行权的依据。

六、考核结果的归档及管理

6.1 公司人力资源部应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资

料归档保存，同时向董事会办公室报送一份副件，本次股权激励计划结束三年后方可统一销毁。

6. 2 为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字确认。

七、附则

7.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

7.2 本办法自股东大会审议通过之日起生效。

深圳市铁汉生态环境股份有限公司

董 事 会

2013 年 1月20日