

岭南园林股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

岭南园林股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构、提高公司经营管理水平、健全公司考核激励机制、促进公司长期稳定发展，公司现拟对公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术（业务）人员等激励对象进行股权激励计划。

《岭南园林股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由公司董事会审议，并须报中国证券监督管理委员会审核无异议、经公司股东大会审议通过后实施。

为保证公司股权激励计划的实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

一、考核目的、原则

本考核办法通过对公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）人员的业绩、能力、态度等工作绩效的正确评价来利用股权激励机制，最终达到提高公司管理绩效和实现公司和全体股东利益最大化的目的。

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绩效进行评价，实现股权激励和本人工作业绩、能力、态度的紧密结合。

二、考核组织职责权限

（一）薪酬与考核委员会负责组织、审核、考核激励对象的工作；

（二）薪酬与考核委员会的考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体考核工作；

（三）公司董事会办公室、财务部和人力资源部等相关部门负责相关考核数据的提供和搜集，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核对象

本激励计划的考核对象包括公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）人员。所有被激励对象必须在本次股权激励计划的考核期内于公司任职并已与公司

签署劳动合同。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获得本次股票期权的资格。

四、考核方法、内容及期间

(一) 考核依据

1、公司业绩考核依据

公司年度经审计扣除非经常性损益后的净利润。

2、激励对象个人绩效考核依据

公司相关绩效考核制度以及激励对象个人的工作职责和年度目标等。

(二) 对公司的考核

依据会计师事务所审计的审计报告，对公司当年度经审计扣除非经常性损益后的净利润进行考核。

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权的必要条件。考核标准如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2015 年度扣非净利润较 2014 年度增长率不低于 40%
第二个行权期	2016 年度扣非净利润较 2014 年度增长率不低于 93%
第三个行权期	2017 年度扣非净利润较 2014 年度增长率不低于 160%

由本次股权激励产生的股权激励成本将在经常性损益中列支。

(三) 对激励对象个人考核内容及权重

激励对象年度综合考核结果总分为 100 分，考核内容及权重如下：

1、工作业绩

所占权重 60%，参照公司对各级管理人员、业务人员和技术人员的考核办法执行。

2、工作能力

所占权重 20%，按照岗位说明书的标准进行考核，包括但不限于计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、执行能力、创新能力等。通过集中评议的方式进行考核。

3、工作理念

所占权重 20%，主要考察激励对象工作主动性、责任感、团队精神和纪律性，此项通过民主评议的方式进行考核。

4、一票否决

如果被激励人员在绩效考核期间内被问责免职以及公司董事会或高级管理层认定的出现严重损害公司声誉、形象等相关事项，相关责任人当年的考核结果等级将被一票否决，评定为不合格。

(四) 绩效考核期间和次数

本激励计划实施期间每年考核一次。

五、考核程序

(一) 考核工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。考核工作小组负责具体考核工作，按照考核内容与标准，具体负责实施，考核结果保存，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

(二) 考核工作小组在年度结束后对被激励对象进行考核，根据董事会对被激励对象的评价以及被激励对象的述职、集中评议等形式，对被激励对象进行年度综合考核。

(三) 考核结果应用

1、考核结果等级分布

考核结果	优秀	需改进	及格	不及格
评分	80 分以上 (含 80 分)	70 分—80 分 (不含 80 分)	60 分—70 分 (不含 70 分)	60 分以下

2、考核结果应用

考核结果将作为本次股权激励计划行权依据。被激励对象只有在前一个会计年度考核结果为及格时才能进行股票期权的行权的解锁。

激励对象只有在上一年度考核为及格以上，才能行权当期激励股份；考核若为不及格，则取消当期激励股份，取消部分由公司统一注销。个人实际可行权额度与个人层面考核系数相关，个人层面考核系数可根据年度综合考核结果划分为四个档次：

考核结果	优秀	需改进	及格	不及格
个人层面考核系数	1.0	0.8	0.6	0

个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度 X 个人层面考核系数。

因个人考核结果而产生的个人当年计划行权额度和个人当年实际行权额度之间的差额不可递延，将由公司收回并注销。

（四）考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

六、考核结果反馈及应用

（一）考核结果反馈

每次考核结束后，由考核工作小组统一制作反馈表一式二份，一份反馈至被考核对象本人，另一份备案。

（二）考核结果作为股票期权行权依据。

七、绩效考核记录

（一）所有绩效考核记录由公司董事会办公室保存；

（二）为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字；

（三）绩效考核记录保存期五年。

岭南园林股份有限公司

二〇一五年一月九日