

甘肃亚盛实业（集团）股份有限公司  
A 股股票期权激励计划（2012 年度）  
实施考核办法（草案）



甘肃亚盛实业（集团）股份有限公司

二〇一二年十二月

## 前 言

甘肃亚盛实业（集团）股份有限公司（以下简称为“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全激励机制，激励公司中高层管理人员以及核心岗位员工勤奋努力工作，确保公司长远发展与股东利益的最大化，拟对包括公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员及核心业务、技术和管理岗位的骨干员工在内的激励对象进行股票期权激励，本期股票期权激励计划的总有效期为自股东大会批准激励计划之日起至激励计划股票期权有效期期满之日止，总数量为1,056.14万股。

公司为保证上述股票期权激励计划能够得以顺利实施，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）》以及亚盛集团《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制订本实施细则。

### 一、 总则

#### 1、目的

1.1 抓住我国现代化农业改革与发展的历史机遇,实现公司“一抓、二转、三再造”的发展目标,完善公司法人治理结构以及中高层核心管理人员的激励考核体系,促进公司员工队伍和人才储备发展,形成和谐发展的强大凝聚力。

1.2 通过考评反馈,增强沟通,鼓励员工更好发展。

1.3 激励认同公司文化、有能力、业绩突出的员工,宣传企业文化与核心价值观。

#### 2 、原则

2.1 公开的原则。考核制度公开化,考核过程规范化。

2.2 客观的原则。考核指标尽可能量化,并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法;对于难以量化的行为指标,要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观评价。

2.3 公平的原则。考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认,被考核人对考核结果存在异议可向上级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。

2.4 结合的原则。股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与工作态度相结合的原则。

### 3、考核对象

本实施细则适用所有股票期权激励对象，包括：

- 3.1 公司董事、高级管理人员；
- 3.2 公司中层以上管理人员及各分子公司班子成员；
- 3.3 公司核心业务、技术的骨干员工。

## 二、考核组织职责权限

- 1、由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会下设薪酬与考核委员会工作小组，具体负责实施考核工作。
- 3、公司人力资源部、财务部、企管部和审计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准确性负责。
- 4、公司董事会负责本实施细则的审批。

## 三、考核体系

### 1、考核内容

各级员工按照职位层级及绩效管理原则确定考核的内容结构与权重，并经双方沟通确认后正式执行，在执行过程中发生变化需要及时沟通，并做出必要的调整。考核内容与分类权重如下：

员工层级	年度经营管理目标	工作业绩	管理绩效	红灯性指标
董事、高级管理人员	80		20	√
中层管理人员及各分子公司班子成员、核心业务、技术的骨干员工		70	30	√

### 2、考核项目与指标

- 2.1 考核采用百分制，量化指标按设定的考核方法给出该项评分，做出综合评审后，按A-E等级形式得出考核结果。
- 2.2 董事、高级管理人员的考核采取本人述职，董事会薪酬与考核委员会考核的方式。
- 2.3 中层管理人员及各分子公司班子成员、核心业务、技术的骨干员工的考

考核采取本人述职、上级考核评分、同级及下级相互评分三种方式相结合。各级考核人员填写《人员考核表》并加总考核评分。

2.4 根据不同层级员工的考核维度和评分结果，员工绩效差异被细分为五个评估级别，由上级根据完成情况和员工的表现评估后，确定目标达标系数：

表现评价	不合格	有待改进	合格	良好	优秀
定义描述	工作拖延，结果与要求有较大差异，业务能力较差，不能胜任	稍有延迟，结果与要求有些差异，业务能力略显不足	按时完成，结果达到要求，具备基本的业务能力	提前完成，结果超过要求，具备较强的业务能力	创造性完成任务，表现优异，是学习的典范
考核结果	E-不合格	D-有待改进	C-合格	B-良好	A-优秀
考核总分	0-60（不含）	60~70（不含）	70~80（不含）	80~90（不含）	90~100
对应行权系数	0	0.8~1	0.9~1	1	1

2.5 红灯性指标是指企业秘密泄露、重大渎职行为、违法违纪或行政处罚行为等。如行权年度出现上述情况，采取“一票否决”，激励对象该年度对应期权不得行权。

2.6 董事、高级管理人员、核心管理骨干的考核记录、其它业务及技术骨干考核记录均由人力资源部存档管理。

### 3、考核流程

3.1 每一考核年度由公司制定被激励对象年度工作业绩目标，并与被考核个人签订年度岗位目标责任书，报薪酬与考核委员会备案。

3.2 公司财务部、企管部与人力资源部每季度跟踪汇总考核数据，形成季度考核报表，报公司、薪酬与考核委员会备案。

3.3 考核年度结束后由薪酬与考核委员会工作小组负责组织考核操作，统一制作表格，对被考核人进行工作业绩、工作态度及能力评估、打分，并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

3.4 董事、高级管理人员考核结果为B级及以上的可以全部行权，C级可以行权90%，D级可以行权80%，E级不能行权。

3.5 中层管理人员及各分子公司班子成员、核心业务、技术的骨干员工考核结果为C级及以上的可以全部行权，D级可以行权90%，E级不能行权。

### 4、考核结果管理

#### 4.1 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

#### 4.2 考核结果反馈

被考核人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人通知考核结果。

#### 4.3 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。

### 四、附则

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与修订本实施细则。
- 2、公司董事会负责解释本实施考核细则。
- 3、本实施细则自公司股东大会审定批准之日起实施。

甘肃亚盛实业（集团）股份有限公司

二〇一二年十二月五日