

证券代码:002170 证券简称:芭田股份 公告编号:25-44

深圳市芭田生态工程股份有限公司 第八届董事会第二十二次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、董事会会议召开情况

深圳市芭田生态工程股份有限公司(以下简称“公司”)第八届董事会第二十二次会议于2025年7月9日(星期三)在公司本部V1会议室以现场和通讯方式结合召开。本次会议的通知已于2025年7月4日以电子邮件、电话、微信等方式送达。本届监事会共有3名监事,应参加会议的监事3名,实际参加会议的监事3名,公司高级管理人员列席了本次会议。本次会议的召开程序符合《公司法》《证券法》及《公司章程》等有关法律法规的规定。

二、董事会会议审议情况

(一)审议通过《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格的议案》;

鉴于公司2024年年度权益分派方案已获2025年5月8日召开的2024年年度股东大会审议通过,具体分派方案为:以“未来实施分配方案时股权登记日的总股本”为基数,向全体股东每10股派发现金红利2.80元(含税),不送红股,不以资本公积转增股本。本次权益分派股权登记日为2025年7月3日,除权除息日为2025年7月4日。根据《上市公司股权激励管理办法》《2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》的相关规定及2022年第一次临时股东大会的授权,董事会对公司2022年股票期权与限制性股票激励计划的首次及预留授予股票期权行权价格进行调整,经调整后的首次及预留授予股票期权行权价格为5.255元/份。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格的公告》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。
表决结果:赞成7票,反对0票,弃权0票。

关联董事冯军强、穆光远回避本议案的表决。

(二)审议通过《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格及限制性股票授予价格的议案》;

鉴于公司2024年年度权益分派方案已获2025年5月8日召开的2024年年度股东大会审议通过,具体分派方案为:以“未来实施分配方案时股权登记日的总股本”为基数,向全体股东每10股派发现金红利2.80元(含税),不送红股,不以资本公积转增股本。本次权益分派股权登记日为2025年7月3日,除权除息日为2025年7月4日。根据《上市公司股权激励管理办法》《2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》的相关规定及2025年第一次临时股东大会的授权,董事会对公司2025年股票期权与限制性股票激励计划的授予股票期权行权价格及限制性股票授予价格进行调整,经调整后的授予股票期权行权价格为10.35元/份,限制性股票授予价格为5.04元/股。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格及限制性股票授予价格的公告》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。
表决结果:赞成4票,反对0票,弃权0票。

关联董事冯军强、穆光远、林维声、郑宇回避本议案的表决,董事黄培钊作为激励对象林维声姐夫,两人之间存在一致行动人的关系,回避本议案的表决。

(三)审议通过《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的议案》;

根据《上市公司股权激励管理办法》《2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》等相关规定,结合公司2024年度已实现的业绩情况及各激励对象在2024年度的考核结果,公司2022年股票期权与限制性股票激励计划设定的首次授予股票期权第三个行权期可行权条件已成就,104名激励对象满足第三个行权期可行权资格条件,首次授予股票期权第三个行权期可行权股票期权数量共计2,631,600份,董事会同意公司为104名激励对象办理相关行权事项。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的公告》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。
表决结果:赞成7票,反对0票,弃权0票。

关联董事冯军强、穆光远回避本议案的表决。

(四)审议通过《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票第三个解除限售期解除限售条件成就的议案》;

根据《上市公司股权激励管理办法》《2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》等相关规定,结合公司2024年度已实现的业绩情况及各激励对象在2024年度的考核结果,公司2022年股票期权与限制性股票激励计划设定的限制性股票第三个解除限售期解除限售条件已成就,8名激励对象满足第三个解除限售期解除限售的资格条件,限制性股票第三个解除限售期解除限售数量共计684,000股,董事会同意公司为8名激励对象办理相关解除限售事项。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票第三个解除限售期解除限售条件成就的公告》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。
表决结果:赞成5票,反对0票,弃权0票。

关联董事冯军强、林维声、郑宇回避本议案的表决,董事黄培钊作为激励对象林维声姐夫,两人之间存在一致行动人的关系,回避本议案的表决。

(五)审议通过《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第二个行权期行权条件成就的议案》。

根据《上市公司股权激励管理办法》《2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》等相关规定,结合公司2024年度已实现的业绩情况及各激励对象在2024年度的考核结果,公司2022年股票期权与限制性股票激励计划设定的预留授予股票期权第二个行权期可行权条件已成就,58名激励对象满足第二个行权期可行权资格条件,预留授予股票期权第二个行权期可行权股票期权数量共计1,090,500份,董事会同意公司为58名激励对象办理相关行权事项。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第二个行权期行权条件成就的公告》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。
表决结果:赞成9票,反对0票,弃权0票。

三、备查文件

(一)第八届董事会第二十二次会议决议;

(二)深交所要求的其他文件。

特此公告。

深圳市芭田生态工程股份有限公司
董事会
2025年7月10日

证券代码:002170 证券简称:芭田股份 公告编号:25-45

深圳市芭田生态工程股份有限公司 第八届监事会第二十二次会议决议公告

本公司及监事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、监事会会议召开情况

深圳市芭田生态工程股份有限公司(以下简称“公司”)第八届监事会第二十二次会议于2025年7月9日(星期三)在公司本部V1会议室以现场和通讯方式结合召开。本次会议的通知于2025年7月4日以电子邮件、电话、微信等方式送达。本届监事会共有3名监事,应参加会议的监事3名,实际参加会议的监事3名,公司高级管理人员列席了本次会议。本次会议的召开程序符合《公司法》《证券法》及《公司章程》等有关法律法规的规定。

二、监事会会议审议情况

(一)审议通过《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格的议案》;

经审查,监事会认为:
公司此次调整2022年股票期权与限制性股票激励计划(以下简称“本次激励计划”)中首次及预留授予股票期权行权价格符合《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)《2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”)等的相关规定,调整程序合法合规,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

因此,监事会同意公司对本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格进行调整。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格的公告》。

表决结果:赞成3票,反对0票,弃权0票。

(二)审议通过《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格及限制性股票授予价格的议案》;

经审查,监事会认为:
公司此次调整2025年股票期权与限制性股票激励计划授予股票期权行权价格及限制性股票授予价格符合《管理办法》《2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》等的相关规定,调整程序合法合规,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

因此,监事会同意公司对2025年股票期权与限制性股票激励计划授予股票期权行权价格及限制性股票授予价格进行调整。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格及限制性股票授予价格的公告》。

表决结果:赞成3票,反对0票,弃权0票。

(三)审议通过《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的议案》;

经审查,监事会认为:
根据《管理办法》《激励计划(草案)》等的相关规定,公司的经营业绩、激励对象及其个人绩效考核等实际情况均符合《激励计划(草案)》中对本次激励计划首次授予股票期权第三个行权期的行权要求,公司确定的本次具备行权资格的104名激励对象以及可行权的股票期权数量与考核年度内公司绩效考核结果和激励对象个人绩效考核结果相符,各激励对象作为本次可行权的激励对象主体资格合法、有效。

因此,公司本次激励计划首次授予股票期权第三个行权期的行权条件已成就,监事会同意本次符合行权条件的104名激励对象在规定的行权期内相关行权事项。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的公告》。

表决结果:赞成3票,反对0票,弃权0票。

(四)审议通过《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票第三个解除限售期解除限售条件成就的议案》;

经审查,监事会认为:
根据《管理办法》《激励计划(草案)》等的相关规定,公司的经营业绩、激励对象及其个人绩效考核等实际情况均符合《激励计划(草案)》中对本次激励计划限制性股票第三个解除限售期的解除限售要求,公司确定的本次可解除限售的8名激励对象以及可解除限售的限制性股票数量与考核年度内公司绩效考核结果和激励对象个人绩效考核结果相符,各激励对象作为本次可解除限售的激励对象主体资格合法、有效。

因此,公司本次激励计划首次授予股票期权第三个行权期的行权条件已成就,监事会同意本次符合行权条件的104名激励对象在规定的行权期内相关行权事项。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的公告》。

表决结果:赞成3票,反对0票,弃权0票。

(五)审议通过《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第二个行权期行权条件成就的议案》;

经审查,监事会认为:
根据《管理办法》《激励计划(草案)》等的相关规定,公司的经营业绩、激励对象及其个人绩效考核等实际情况均符合《激励计划(草案)》中对本次激励计划预留授予股票期权第二个行权期的行权要求,公司确定的本次具备行权资格的58名激励对象以及可行权的股票期权数量与考核年度内公司绩效考核结果和激励对象个人绩效考核结果相符,各激励对象作为本次可行权的激励对象主体资格合法、有效。

因此,公司本次激励计划预留授予股票期权第二个行权期的行权条件已成就,监事会同意本次符合行权条件的58名激励对象在规定的行权期内相关行权事项。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第二个行权期行权条件成就的公告》。

表决结果:赞成3票,反对0票,弃权0票。

(六)审议通过《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第二个行权期行权条件成就的议案》;

经审查,监事会认为:
根据《管理办法》《激励计划(草案)》等的相关规定,公司的经营业绩、激励对象及其个人绩效考核等实际情况均符合《激励计划(草案)》中对本次激励计划预留授予股票期权第二个行权期的行权要求,公司确定的本次具备行权资格的58名激励对象以及可行权的股票期权数量与考核年度内公司绩效考核结果和激励对象个人绩效考核结果相符,各激励对象作为本次可行权的激励对象主体资格合法、有效。

因此,公司本次激励计划预留授予股票期权第二个行权期的行权条件已成就,监事会同意本次符合行权条件的58名激励对象在规定的行权期内相关行权事项。

具体内容详见公司同日在信息披露网站巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)发布的《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第二个行权期行权条件成就的公告》。

表决结果:赞成3票,反对0票,弃权0票。

三、备查文件

(一)第八届监事会第二十二次会议决议。

(二)深交所要求的其他文件。

特此公告。

深圳市芭田生态工程股份有限公司
监事会
2025年7月10日

证券代码:002170 证券简称:芭田股份 公告编号:25-48

深圳市芭田生态工程股份有限公司 关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示:

1.2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权符合本次行权条件的104名激励对象在第三个行权期可行权的股票期权数量共2,631,600份,行权价格为5.255元/份(调整后)。

2.本次行权采用自主行权模式。

3.本次可行权股票期权若全部行权,公司股份仍具备上市条件。

4.本次行权事宜需在深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理完毕相应的行权手续后方可行权,敬请投资者注意。

深圳市芭田生态工程股份有限公司(以下简称“公司”)于2025年7月9日召开第八届董事会第二十二次会议和第八届监事会第二十二次会议,审议通过了《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的议案》,公司2022年股票期权与限制性股票激励计划(以下简称“本次激励计划”或“《激励计划(草案)》”)首次授予股票期

权第三个行权期行权条件已满足,目前公司符合本次行权条件的104名激励对象在第三个行权期可行权股票期权数量为2,631,600份,现将有关事项说明如下:

一、本次激励计划已履行的审批程序

2022年5月24日,公司召开第七届董事会第十六次会议、第七届监事会第十一次会议,审议通过了《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》、《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等相关议案。律师出具了相应的法律意见书。

2.2022年5月25日至2022年6月6日,公司对本次激励计划首次授予的激励对象姓名及职务在公司内部公示墙进行了公示,在公示期内,公司监事会未接到与本次激励计划首次授予的激励对象有关的任何异议。2022年6月6日,公司监事会出具了《监事会关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》,监事会经核查认为,列入本次激励计划的首次授予激励对象均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件,其作为本次激励计划的激励对象合法、有效。

3.2022年6月13日,公司召开2022年第一次临时股东大会,审议通过了《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》、《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》,律师出具了相应的法律意见书。同日,公司发布了《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4.2022年6月13日,公司召开第七届董事会第十七次会议、第七届监事会第十二次会议,审议通过了《关于向2022年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》、《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》,同意向符合条件的159名激励对象首次授予15,340,000份股票期权,行权价格为5.71元/股;同意向符合条件的9名激励对象授予3,000,000股限制性股票,授予价格为2.86元/股。律师出具了相应的法律意见书。

5.2022年7月4日,公司召开第七届董事会第十九次会议、第七届监事会第十三次会议,审议通过了《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格及授予价格的议案》,因公司实施2021年年度权益分派方案,根据《2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》的规定,公司董事会依据2022年第一次临时股东大会授权,对本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格和限制性股票授予价格进行了调整,同意将本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格和限制性股票授予价格由5.71元/份调整为5.70元/份,限制性股票授予价格由2.86元/股调整为2.85元/股。监事会发表了审核意见,律师出具了相应的法律意见书。2022年7月20日,公司完成了本次激励计划限制性股票首次授予登记和股票期权首次授予登记工作。

6.2023年5月23日,公司召开第八届董事会第五次会议和第八届监事会第六次会议,审议通过了《关于向公司2022年股票期权与限制性股票激励计划激励对象授予预留部分股票期权的议案》,监事会对本次预留授予股票期权的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实并发表了核查意见,律师出具了相应的法律意见书。2023年6月7日,公司完成了本次激励计划股票期权预留授予登记工作。

7.2023年7月12日,公司召开第八届董事会第六次会议、第八届监事会第六次会议,审议通过了《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格的议案》、《关于注销部分首次授予股票期权和回购注销部分限制性股票的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第一个行权期行权条件成就的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》。因公司实施2022年年度权益分派方案,根据《激励计划(草案)》的相关规定,公司董事会依据2022年第一次临时股东大会授权,对本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格进行了调整,同意将本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格由5.70元/份调整为5.685元/份。同时,公司将注销20名已离职首次授予股票期权激励对象获授的1,395,000份股票期权以及其他激励对象因公司层面考核/个人层面考核原因致使已获授但在第一个行权期不得行权的1,686,360份股票期权,合计注销3,081,360份股票期权;回购注销9名限制性股票激励对象因公司层面考核/个人层面考核原因致使已获授但在第一个解除限售期不得解除限售的360,000股限制性股票。公司认为本次激励计划中首次授予股票期权设定的第一个行权期行权条件和限制性股票的第一个解除限售期解除限售条件已经成就。监事会发表了审核意见,律师出具了相应的法律意见书。

8.2024年7月25日,公司召开第八届董事会第十二次会议、第八届监事会第十三次会议,审议通过了《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格的议案》、《关于注销2022年股票期权与限制性股票激励计划部分股票期权和回购注销部分限制性股票的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票第二个解除限售期解除限售条件成就的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第二个行权期行权条件成就的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第一个行权期行权条件成就的议案》。因公司实施2023年年度权益分派方案,根据《激励计划(草案)》的相关规定,公司董事会依据2022年第一次临时股东大会授权,对本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格进行了调整,同意将本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格由5.685元/份调整为5.535元/份。同时,公司将注销第一个行权期内部分激励对象第一个行权期内获授的可行权但行权期结束尚未进行行权的834,479份股票期权,首次授予24名已离职激励对象获授的1,498,000份股票期权以及其他激励对象因公司层面考核原因致使已获授但在第二个行权期不得行权的1,416,600份股票期权,回购注销1名已离职激励对象获授的105,000股限制性股票以及8名限制性股票激励对象因公司层面考核原因致使已获授但在第二个解除限售期不得解除限售的342,000股限制性股票。公司将注销预留授予14名已离职激励对象获授的995,000份股票期权以及其他激励对象因公司层面考核原因致使已获授但在第一个行权期不得行权的789,000份股票期权,首次授予部分及预留授予部分合计注销1,133,079份股票期权。公司认为本次激励计划中首次授予股票期权设定的第二个行权期行权条件和限制性股票的第二个解除限售期解除限售条件已经成就,预留授予股票期权设定的第一个行权期行权条件已经成就,公司董事会薪酬与考核委员会以及监事会发表了审核意见,律师出具了相应的法律意见书。

9.2025年7月9日,公司召开第八届董事会第二十二次会议、第八届监事会第二十二次会议,审议通过了《关于调整2022年股票期权与限制性股票激励计划行权价格的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票第三个解除限售期解除限售条件成就的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的议案》、《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划预留授予股票期权第二个行权期行权条件成就的议案》。因公司实施2024年年度权益分派方案,根据《激励计划(草案)》的相关规定,公司董事会依据2022年第一次临时股东大会授权,对本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格进行了调整,同意将本次激励计划中首次及预留授予股票期权行权价格由5.535元/份调整为5.255元/份。公司认为本次激励计划中首次授予股票期权设定的第三个行权期行权条件和限制性股票的第三个解除限售期解除限售条件已经成就,预留授予股票期权设定的第二个行权期行权条件已经成就,公司董事会薪酬与考核委员会以及监事会发表了审核意见,律师出具了相应的法律意见书。

二、关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的说明

1.首次授予部分股票期权等待期

根据《激励计划(草案)》的相关规定,本次激励计划首次授予的股票期权在授予登记完成日起满12个月后分三期行权,每期行权的比例分别为30%、30%、40%。本次激励计划首次授予的股票期权登记完成日为2022年7月20日,截至本公告披露日,本次激励计划首次授予的股票期权第三个行权期的等待期即将届满。

2.首次授予部分第三个行权期行权条件成就的说明

本次激励计划首次授予股票期权第三个行权期行权条件成就的情况如

下:

行权条件	达成情况
1.激励对象满足以下任一情形: (1)最近12个月内未被证券交易所公开认定具有不适当人选或者无违法违规记录的; (2)最近12个月内未被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选; (3)最近12个月内未被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选; (4)因涉嫌违法违规被中国证监会及其派出机构调查,无违法违规记录; (5)中国证监会认定的其他情形。	截至报告日,公司将充分关注激励对象是否发生上述情形,并及时履行信息披露义务。
2.本次激励计划经公司股东大会审议通过。	本次激励计划经公司2022年第一次临时股东大会审议通过并履行信息披露义务。
3.本次激励计划符合以下任一情形: (1)最近12个月内未被证券交易所公开认定具有不适当人选; (2)最近12个月内未被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选; (3)最近12个月内未被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选; (4)因涉嫌违法违规被中国证监会及其派出机构调查,无违法违规记录; (5)中国证监会认定的其他情形。	截至报告日,公司将充分关注激励对象是否发生上述情形,并及时履行信息披露义务。
4.公司绩效考核要求 绩效考核要求:第三个行权期激励对象个人层面考核要求如下,根据公司层面绩效考核得分(X)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人层面考核得分(E)×个人层面考核得分(D)×个人层面考核得分(C)×个人层面考核得分(B)×个人层面考核得分(A)×个人层面考核得分(Z)×个人层面考核得分(Y)×个人层面考核得分(X)×个人层面考核得分(W)×个人层面考核得分(V)×个人层面考核得分(U)×个人层面考核得分(T)×个人层面考核得分(S)×个人层面考核得分(R)×个人层面考核得分(Q)×个人层面考核得分(P)×个人层面考核得分(O)×个人层面考核得分(N)×个人层面考核得分(M)×个人层面考核得分(L)×个人层面考核得分(K)×个人层面考核得分(J)×个人层面考核得分(I)×个人层面考核得分(H)×个人层面考核得分(G)×个人层面考核得分(F)×个人	