

广东潮宏基实业股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

广东潮宏基实业股份有限公司（以下简称“公司”）为继续加强公司核心竞争力，发展品牌和渠道，稳定核心团队并激励其为公司中长期发展目标最大限度发挥聪明才智，公司计划实施股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）。为保证本期激励计划在经批准后顺利实施，现根据《公司法》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、 总则

1、考核目的

本办法通过对公司高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员在内的激励对象的业绩和资质的正确评价，积极利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

2、考核原则

考核评价坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，实现股票期权激励与本人工作业绩和资质紧密结合。

二、 考核对象范围

考核对象为公司股票期权激励计划所确定的激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员、核心业务人员和为公司做出重大、特殊贡献的人员。

三、 考核执行机构

公司董事会薪酬委员会负责考核工作。高管人员由薪酬委员会进行绩效考

核，报董事会审批；其他人员由总裁办公室负责进行绩效考核，考核结果经薪酬委员会审核后，报董事会审批。

公司的人力资源部、会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可靠性负责。

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核操作，统一制作表格，考核结果保存，并对考核数据统一汇总，在此基础上形成绩效考核报告，上报薪酬委员会，由薪酬委员会审核通过后上报董事会审批通过。

四、考核方法、内容及期间

1、考核方法

若公司整体业绩未达到行权条件，则本期股权激励计划不能行权；若公司整体业绩达到行权条件，则按以下方法对激励对象进行考核：

(1) 业绩指标，指关键绩效指标，分为财务、客户、内部营运和学习成长四类指标。

(2) 结合不同激励对象所处的管理层级与贡献方式的不同，进行差异化的指标选择与权重设置。

2、考核内容

(1) 业绩指标：

根据公司年度发展目标和工作重点向下逐层分解后所确定的绩效指标与周边绩效考核指标。

(2) 资质评估：

包括三大方面：与特定岗位相关的专业能力、管理岗位相关的管理能力、工作态度。

3、考核期间

考核期间：可行权日的前一会计年度。

考核周期：股票期权激励期间每年一次。

五、考核结果反馈及应用

1、考核指标和结果的修正

(1) 考核结果等级标准：

相应等级	评分	备注
优秀	90分以上	必须举出至少两件事例证明
良好	80-89分	
达标	60-79分	
不合格	59分以下	必须举出至少两件事例证明

(2) 考核结束后，薪酬委员会应对受客观环境变化等影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、考核结果申诉

如果被考核对象对考核结果或考核等级有异议，首先应通过与考核方的沟通来解决。如果不能妥善解决，高管人员可在反馈表发放之日起五个工作日内向董事会提出申诉，董事会在接到申诉之日起十日内进行复核，确定最终考核结果或等级；其他激励对象可在反馈表发放之日起五个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起十日内进行复核，确定最终考核结果或等级。

4、考核结果应用

考核结果作为股票期权激励计划的授予及行权依据，其中解除行权限制按照以下方法执行：

(1) 激励对象考核结果为良好及以上的，即可行权。

(2) 激励对象绩效考核为达标的，由总裁办公室会议讨论并提议该批股票期权是否行权或延期行权（仅延一期），经薪酬委员会审核后报董事会批准。

(3) 激励对象考核结果为不合格的，取消当年的行权资格，相应的股票期权

将由公司收回并注销。

六、 考核记录的管理

1、公司薪酬委员会及人力资源部应保留对所有考核对象的考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，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。

3、考核记录保存十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会及人力资源部统一销毁。

4、考核相关人员责任

(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) 各级责任人负责本部绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

七、附则

1、本办法由公司董事会负责解释和修订。

2、本办法自公司《股票期权激励计划》生效后，开始实施。

广东潮宏基实业股份有限公司董事会

2010年12月22日