

河南省中原内配股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

(2011年4月)

为进一步完善法人治理结构，建立、健全激励约束机制，河南省中原内配股份有限公司（以下简称“中原内配”或“公司”）制定了《河南省中原内配股份有限公司股票期权激励计划》，以充分调动公司中高层管理人员、核心技术人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》，制订了本股票期权激励计划实施考核办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

- 1、中高层管理人员；

- 2、核心技术人员；
- 3、其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第五条 考核程序

- 1、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。
- 2、公司人力资源部、财务部等相关部门将对核心技术人才和管理骨干的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象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。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权可行权额度根据公司、员工二个层面的考核结果共同确定。

1、经营业绩的考核

计划首次授予在 2011—2014 年的 4 个会计年度中，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	授予日当年（T年）加权平均净资产收益率不低于10%； 授权日当年（T年）净利润较其前三年，即T-1、T-2、T-3（授权日当年前三年）三年净利润平均数增长不低于20%。
第二个行权期	T+1年加权平均净资产收益率不低于10%； T+1年净利润较其前三年，即T、T-1、T-2三年净利润平均数增长不低于20%。
第三个行权期	T+2年加权平均净资产收益率不低于10%； T+2年净利润较其前三年，即T+1、T、T-1三年净利润平均数增长不低于20%。
第四个行权期	T+3年加权平均净资产收益率不低于10%； T+3年净利润较其前三年，即T+2、T+1、T三年净利润平均数增长不低于20%。

以上净利润及用于计算净资产收益率的净利润指标均以扣除非经常性损益后归属上市公司股东的净利润作为计算依据。若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年度以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

2、中高层管理人员的考核

根据所承担工作不同，公司根据每年业绩目标、管理需求等关键指标，由公司薪酬与考核委员会工作小组按照《中层以上干部年度目标考核细则》进行考核，考核结果报薪酬与考核委员会核准备案。

3、核心技术人员的考核内容

根据部门制定的计划目标和岗位职责说明书，由部门制定考核方案报人力资源部和薪酬与考核委员会备案；并由上级主管或部门领导进行考核，考核结果报相应公司主管领导审核，并报薪酬与考核委员会核准备案。

以上2、3的考核激励对象在考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经公司主管领导提名、薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分，数值一般不超过10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重大违纪行为应予减分（减10分以上）。

第四章 考核结果及应用和管理

第八条 考核结果

考核结果等级标准，以满分百分制为原则评定相应等级，具体如下：

评分	相应等级	当期行权比例
80分以上	优	100%
70-79分	合格	90%
69分以下	不合格	0

第九条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作组应当在考核结束十个工作日内统一制作反馈表一式二份，一份薪酬与考核委员会备案，另一份反馈至被考核对象。考核结束后，考核结果作为保密资料档案保存。

2、如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；核心技术人员和骨干员工可向公司人力资源部提出申诉。人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

3、绩效管理相关人员责任

(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) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

第十条 考核结果应用

1、绩效考核结果作为股票期权的行权依据。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量。

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股票期权数量作废，由公司注销。

4、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应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。

第十一条 考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

第五章 附则

第十二条 生效及修改

本办法经公司董事会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十三条 修改权及解释权

本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

第十四条 实施

本办法由董事会审议通过之日起开始实施。

河南省中原内配股份有限公司董事会

二〇一一年四月十九日