

# 海南瑞泽新型建材股份有限公司

## 股票期权激励计划实施考核管理办法

海南瑞泽新型建材股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，有效调动高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，最终实现股东利益最大化，制定了《海南瑞泽新型建材股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为了配合《激励计划》的实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》及其他有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

### 一、考核目的

制定本办法的目的是以公司价值创造为核心，使业绩考核透明化和考核管理工作系统化，把经营业绩与公司、部门和个人的回报相结合，保证公司整体战略目标得以层层分解和贯彻。同时对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各行权期内股票期权可否行权提供评价依据。

### 二、考核原则

本次考核以“客观准确、公平公正、及时反馈”的原则为基准，同时建立以“定量考核为主、定性考核为辅”的考核体系，严格按照本办法对激励对象进行工作业绩、工作能力及工作态度的综合考评。

### 三、激励对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司董事、高级管理人员（不含实际控制人、持股 5% 以上的主要股东、独立董事以及外部董事）；

2、中层管理人员（含控股子公司）

3、核心技术人员。

以上董事及高级管理人员必须经公司董事会聘任，中层管理人员（含控股子公司）、核心技术人员已与公司签署劳动合同。

#### 四、考核职责分工

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部、内审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。

4、公司人力资源部、财务部、内审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。

5、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。

#### 五、考核期间和次数

考核期间为激励对象行使股票期权的前一会计年度。考核实施次数为股权激励期间每年度一次。

#### 六、考核工具

1、《股权激励计划绩效目标任务书》——适用于所有激励对象。结合公司的长期发展战略、年度整体目标、年度计划，基于岗位和分管单位的职责，形成考核周期内需要完成的任务和预期达到目标的书面约定。

2、《股权激励计划“定性指标”考核评估表》——适用于所有激励对象。其考评指标根据岗位级别所需的能力要求确定，由各岗位级别所涉及到的考核主体进行实施。

## 七、考核内容和方法

激励对象获授的股票期权能否行权根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

### 1、公司层面的业绩考核

公司本次激励计划首次授予的股票期权分四期行权，预留的股票期权分三期行权。在等待期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

行权期安排	业绩考核指标
首次授予股票期权第一个行权期	1、以2011年度净利润为基准，2012年度公司净利润比2011年度增长不低于25% 2、以2011年度营业收入为基准，2012年度公司营业收入比2011年度增长不低于25%
首次授予股票期权的第二个行权期/ 预留股票期权的第一个行权期	1、以2011年度净利润为基准，2013年度公司净利润比2011年度增长不低于55% 2、以2011年度营业收入为基准，2013年度公司营业收入比2011年度增长不低于55%
首次授予股票期权的第三个行权期/ 预留股票期权的第二个行权期	1、以2011年度净利润为基准，2014年度公司净利润比2011年度增长不低于100% 2、以2011年度营业收入为基准，2014年度公司营业收入比2011年度增长不低于100%
首次授予股票期权的第四个行权期/ 预留股票期权的第三个行权期	1、以2011年度净利润为基准，2015年度公司净利润比2011年度增长不低于150% 2、以2011年度营业收入为基准，2015年度公司营业收入比2011年度增长不低于150%

### 2、激励对象的个人业绩考核

#### (1) 考核内容

①定量指标——以激励对象考核年度内完成的工作业绩情况进行评定，满分100分。考核内容根据岗位的不同有所区别，包括但不限于产量、利润、货款回收、质量事故损失、交通事故损失情况等。

②定性指标——主要是对激励对象考核年度内的工作态度、工作能力进行综合评价，满分100分。考核内容根据岗位的不同有所区别，包括但不限于以下几项：计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习能力以及主动性、责任感、纪律性等。

以上两项指标在考核中的权重分配参照下表：

激励对象	定量指标	定性指标
董事、高级管理人员	65%	35%
中层管理人员（含控股子公司）	70%	30%
核心技术人员	70%	30%

除以上考核内容之外，约定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额外工作，经董事会薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

激励对象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存在收受回扣、贪污等重大违纪行为应予扣减 5 分以上，直至取消考核分数。

## （2）考核方法

### ① “定量指标”考核方法

根据年度确定的业绩目标完成情况确定分值。

### ② “定性指标”考核方法

每名激励对象的最终评分由三类考评主体的评分加权求和得到，各考评主体评分所占权重参照下表设定：

激励对象	考评主体	权重
董事、高级管理人员	董事长、总经理	60%
	同级相关人员	20%
	直接下级	20%
中层管理人员	副总经理	30%
	同级相关人员	45%
	直接下级	25%
核心技术人员	部门负责人	30%
	同级相关人员	45%
	部门员工	25%

激励对象在考核期内发生岗位变化的，考核关系跟随岗位变化而调整。评定结果需要综合变动前及变动后的评定情况。

## 八、考核结果应用

绩效考核等级依据综合考核评分结果分为 A、B、C、D 四个档次，类别及定义如下：

考核标准	A	B	C	D
定义	考核成绩优异，工作能力突出，工作态度积极，具有表率作用	考核成绩良好，工作能力和工作态度方面都有优良表现	考核成绩大体达标，但工作能力和工作态度有待提高	考核成绩不达标，工作能力与岗位需求相差较远，工作态度消极
综合考核评分	90 分以上	80—89 分	70—79 分	69 分以下

其中考核结果在 C 以上即考核综合评分超过 70 分的为考核达标，激励对象可按照《激励计划》的相关规定对该行权期内所获授的全部期权申请行权，否则其相对应的期权作废，由公司注销。

## 九、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部、内审部等相关职能部门，根据激励对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的年度考核指标。根据所确定的激励对象当年的年度考核指标，公司与激励对象签订《股权激励计划绩效目标任务书》，作为年度考核个人工作业绩的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的《股权激励计划绩效目标任务书》，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、公司人力资源部、财务部、内审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。

4、公司人力资源部、财务部、内审部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下开展具体的考核工作：由人力资源部组织激励对象对应的各考评主体根据激励对象涉及的“定性指标”内容进行评分；由财务部负责对激励对象“定量指标”（年度工作业绩完成情况）进行评分；由内审部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，最后由人力资源部在此基础上形成绩效考核报告。

5、公司人力资源部将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由公司人力资源部在考核结束后3个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

## 十、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

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、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

## 十一、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自股权激励计划经中国证监会备案无异议、并给公司股东大会审议通过之日起开始实施。

海南瑞泽新型建材股份有限公司

董事会

2012年5月24日