

## 苏州禾盛新型材料股份有限公司

### 股权激励计划实施考核管理办法

为保证苏州禾盛新型材料股份有限公司（“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### 二、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，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干核心人员，具体考核名单见下表：

姓名	职务
郭宏斌	副总经理
袁文雄	董事、副总经理、董事会秘书
周万民	财务负责人
张富军	副总经理
中层管理人员、核心业务（技术）人员（28人）	
合计（32人）	

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取

财务业绩考核的指标主要包括：净资产收益率、净利润增长率。

1、授予考核条件：2012 年扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 5%。

2、行权考核条件：股权激励计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2013 年净资产收益率不低于 6.5%，相比 2011 年，公司 2013 年净利润增长率不低于 14%。
第二个行权期	2014 年净资产收益率不低于 7%，相比 2011 年，公司 2014 年净利润增长率不低于 31%。
第三个行权期	2014 年净资产收益率不低于 7.5%，相比 2011 年，公司 2015 年净利润增长率不低于 51%。

以上净利润增长率与净资产收益率指标均以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。如果公司当年发生公开发行或非公开发行行为，则新增加的净资产于其对应预定投入的项目达到预定可使用状态前，计算加权平均净资产收益率时从净资产中扣除。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

除此之外，股票期权等待期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照股权激励计划的有关规定将激励对象所获期权当期可行权份额注销。

### （二）个人层面业绩考核要求

根据本考核管理办法，在股权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。目前对个人层面绩效考核结果共有 S, A, B, C, D 五档。若激励对象上一

年度个人绩效考核结果为S/A/B档,则上一年度激励对象个人绩效为“考核合格”;若激励对象上一年度个人绩效考核结果为C/D档,则上一年度激励对象个人绩效为“考核为不合格”。

个人考核合格,则激励对象按照计划规定比例行权。反之,若个人考核不合格,则公司按照股权激励计划的有关规定将激励对象所获期权当期可行权份额注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授股票期权的前一会计年度。

激励对象行使股票期权的前一会计年度。

### 2、考核次数

股票期权激励计划期间年度每年度一次。

## 七、行权

1、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。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部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,保存考核结果,并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果,董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果;

2、如被考核者对考核结果有异议,可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉,薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核,并根据复核结果对考核结果进行修正;

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核结束后,董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，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案保存，本次股权激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

#### 十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

苏州禾盛新型材料股份有限公司

二〇一二年六月二十七日