

# 广东东方锆业科技股份有限公司

## 《股权激励计划实施考核管理办法》修订稿

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。

为广东东方锆业科技股份有限公司（以下简称“公司”或“东方锆业”）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
黄超华	董事长、总经理
吴锦鹏	董事、副总经理
李文彬	董事、总经理助理
陈恩敏	董事、副总经理
陈汉林	副总经理
孙亚光	副总经理
刘志强	副总经理
姚澄光	财务部负责人
中层管理人员、核心业务(技术)人员(60人)	
合计(68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:净利润增长率。

本计划授予的股票期权，在行权期的4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	绩效考核目标
第一个行权期	以2012年净利润或2011年净利润（孰高者）为基数，2013年净利润增长 35%以上
第二个行权期	以2012年净利润或2011年净利润（孰高者）为基数，2014年净利润增长 85%以上
第三个行权期	以2012年净利润或2011年净利润（孰高者）为基数，2015年净利润增长150%以上
第四个行权期	以2012年净利润或2011年净利润（孰高者）为基数，2016年净利润增长240% 以上

净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，2013年、2014年、2015年和2016年净利润指归属于上市公司股东的净利润，且期权成本已经在经常性损益中列支。

作为比较基数的2012年净利润或2011年净利润（孰高者）是指扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润。

若公司发生发行股份购买资产等重大资产购买行为，则资产注入当年及后续考核年度以扣除该部分资产产生的净利润为计算依据。

由本次股权激励产生的股票增值权成本将在经常性损益中列支。如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司取消。

除此之外，股票增值权等待期内，各年度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予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若根据《股票增值权激励计划实施考核办法》，激励对象在授予

考核及等待期内考核合格，并在行权年度的上一年度绩效考核合格，方可行权；激励对象考核不合格，则其所获授的但尚未行权的股票增值权应被取消。

## （二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人考核根据《广东东方锆业科技股份有限公司股票期权和增值权激励计划实施考核办法（修订稿）》执行：

### 1、考核结果等级分布

根据公司制定的《东方锆业股票增值权激励计划实施考核管理办法》，对个人绩效考核结果共有“A、B、C、D、E”五档。

### 2、考核结果应用

激励对象只有在上一年度考核中被评为“D”级或者之上，才能全额获授或者行权当期激励增值权数量，否则，按照下述情况执行：

授予上一年度考核不合格，取消本期增值权获授资格。

等待期上一年度考核不合格，其所获授增值权行权资格作废。

每个行权期上一年度考核合格，可全额行权获授增值权，考核不合格，其相对应行权期的增值权行权资格作废。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权、获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

股票期权或限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

## 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或限制性股票解锁的依据。

## 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或限制性股票解锁的依据。

## 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。

广东东方锆业科技股份有限公司

二〇一二年十一月二日