

# 江西恒大高新技术股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

## 1、目的

为保证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，特制定本办法。

## 2、适用范围

本办法适用于高级管理人员、中层管理人员、核心生产技术、业务、工程人员、子公司主要管理人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股权激励计划激励对象。

## 3、总则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

## 4、职责权限

4.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

4.2 薪酬与绩效管理领导小组负责具体实施考核工作。

4.3 公司人力资源部、公司财务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。

4.4 公司董事会负责本办法的审批。

## 5、具体内容

### 5.1 考核对象

公司高级管理人员、中层管理人员、核心生产技术、业务、工程人员、子公司主要管理人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股权激励计划激励对象。

序号	姓名	职务
1	聂政	副总经理
2	中层管理人员、核心（生产技术、工程）人员、业务骨干及	

	董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员总计 153 人。
--	-----------------------------

## 5.2 考核内容

### 5.2.1 工作业绩考核（满分 80 分）

### 5.2.2 行为能力/GS 考核（满分 20 分）

5.2.3 具体的考核内容见每个岗位的考核表及 2013 年“高层、中层、员工绩效考核管理实施方案”。

## 5.3 考核期间和次数

5.3.1 考核期间,激励对象获授或行使股权激励前一会计年度。

### 5.3.2 考核次数

股权激励期间每年度一次。

## 5.4 考核办法

5.4.1 由被考核对象自评,自评分只做参考,以直接上级评分为主,最后由薪酬与绩效管理领导小组审核确定。

5.4.2 对 GS 指标采取上级领导考评的办法,对 KPI 指标采取计算的办法,由财务部门计算后,本人签字,主管领导审批。

5.4.3 按照考核内容对激励对象的二方面考核内容进行评分。

## 5.5 考核程序

5.5.1 公司高级管理人员、中层管理人员、核心生产技术、业务、工程人员、子公司主要管理人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员在每年年初依据公司年度战略发展目标制定《部门年度工作目标》及《个人年度工作目标》,经薪酬与绩效管理领导小组审核后,报董事会薪酬与考核委员会备案。

5.5.2 薪酬与绩效管理领导小组负责具体考核操作,统一制作表格,参与评分,并对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会,由薪酬与考核委员会审核。

## 5.6 考核结果的应用

### 5.6.1 考核结果等级分布

分数段	90 分以上 (含 90)	80~90 (不含 90)	60~80 (不含 80)	60 分以下 (不含 60)
-----	------------------	------------------	------------------	-------------------

等级	优秀	良好	合格	不合格
----	----	----	----	-----

## 5.6.2 考核结果的应用

5.6.2.1 激励对象上一年度考核合格后才具备股权激励本年度的行权（解锁）资格。

5.6.2.2 考核结果直接影响考核对象本年度的行权（解锁）。激励对象行权考核办法与员工、中层和高管年度绩效考核办法一致，年度绩效考核分数为股权激励行权应用依据。

上一年度绩效考核分数60~80（不含80）分，当年行权（解锁）比例为70%；上一年度绩效考核分数80分以上（含80分），当年行权（解锁）比例为100%。

5.6.2.3 考核结果为不合格的员工，公司将按激励计划的有关规定，其相对应行权期（解锁）所获授的可行权（解锁）数量作废，由公司注销（或回购注销）。

## 5.7 考核结果管理

### 5.7.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司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。

### 5.7.2 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与绩效管理领导小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

### 5.7.3 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

### 5.7.4 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与绩效管理领导小组提出申诉，领导小组在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

## 6、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

江西恒大高新技术股份有限公司董事会

二〇一三年八月二十一日