

鸿达兴业股份有限公司

限制性股票和股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善鸿达兴业股份有限公司(以下简称:“鸿达兴业”、“本公司”或“公司”)治理结构,健全公司激励约束机制,增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感,实现股东、公司和激励对象利益一致,为股东带来更高效、更持续的回报,现根据《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、2、3 号》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件,以及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制订本办法(以下简称“考核管理办法”)。

一、考核目的

本办法的目的是通过对公司管理人员及核心业务骨干进行业绩考核,进一步完善公司的薪酬体系,建立健全公司长期、有效的激励约束机制,平衡公司的短期目标与长期目标,充分调度公司管理人员及核心业务骨干的主动性、积极性和创造性,提升公司凝聚力,实现股东、公司和激励对象利益一致,促进公司持续、健康、高速发展。

二、考核原则

考核评价实行定量与定性考核相结合的方式;坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价,实现期权奖励与本人工作业绩、能力态度紧密结合,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

公司股权激励计划所确定的激励对象,包括公司的中高级管理人员及核心业务(技术)骨干以及预留权益工具的激励对象。

四、考核职责权限

- (一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作;
- (二) 董事会薪酬与考核委员会组织考核工作小组负责具体实施考核工作;

(三) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据、资料的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核体系

(一) 考核依据

被考核人员所在岗位的《岗位说明书》、公司年度经营计划、个人绩效合约。

(二) 考核方法

参照考核依据，由考核对象的主管领导、同级相关人员及其直接下级人员分别对考核对象进行考核评分。

(三) 考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	70%	工作业绩指标得分×70%+工作能力指标得分×20%+工作态度指标得分×10%
工作能力	20%	
工作态度	10%	

(四) 具体考核指标

1、工作业绩指标

工作业绩指标包含经营性指标和战略性指标。

经营性指标：参考在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，包含合同签订额，利润额，新市场、新产品开发量、个人绩效合约指标等；

战略性指标：基于公司重大战略分解的各类指标与行动计划，侧重于定性考核。

2、工作能力指标

参照在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，包括专业能力、管理能力两类。

3、工作态度指标

工作态度指标包括：工作主动性、积极性、责任感、大局观等。

4、工作创新及额外工作加分

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。

5、重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成数额较大经济损失或发生重大违纪行为，经董事会薪酬与考核委员会确认，应予减分。

（五）绩效考核期间

权益工具解锁/行权前一会计年度。

（六）考核次数

权益工具解锁/行权期间每年一次。

六、考核程序

（一）每一考核年度由公司根据岗位说明书、公司年度经营计划、个人绩效合约，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

（二）公司财务中心、人力资源中心在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组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，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。经董事会薪酬与考核委员会通过后，由董事会存档，并作为股权激励计划解锁/行权实施的依据。

七、考核结果的应用

(一) 考核结果等级分布

绩效得分	90~100	80~89.9	70~79.9	60~69.9	<60
绩效等级	A	B	C	D	E

(二) 考核结果应用

本办法下的考核结果作为股权激励计划的解锁/行权依据。激励对象考核结果等级须在B级及以上为考核合格。

八、附则

(一) 本办法由董事会负责解释。

(二) 本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

鸿达兴业股份有限公司董事会

2014年 月 日