

恒宝股份有限公司

股票期权和限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证恒宝股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权和限制性股票激励计划的顺利进行，完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，确保公司长远发展和股东利益的最大化，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《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1-3号》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司中高层管理人员、核心业务（技术）人员积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展并分享公司业绩成长所带来的价值增值。

二、考核原则

坚持公开、公正、公平原则，严格按照本办法考核评估激励对象。考核指标与公司长短期发展战略、经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核组织职责权限

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

3、公司人力资源部负责具体实施考核工作。

4、公司人力资源部、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。

四、考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司中高层管理人员、核心技术（业

务) 人员。

人员类别	获授权益数量 (万股)		占授予权益总数的 比例(%)		授予权益占总股 本的比例(%)
	股票 期权	限制性 股票	股票 期权	限制性 股票	
中高层管理人员、核 心技术(业务)人员	43.00	511.00	7.07	84.05	1.28
预留股份	0	54.00	0	8.88	0.10
合计	43.00	565.00	7.07	92.93	1.38

五、考核方法与考核内容

1、公司层面考核

(1) 公司未发生如下任一情况

a) 公司最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

b) 公司最近一年内因重大违法违规行为遭到相关部门行政处罚；

c) 证监会认定的其他相关情形。

2、公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、净资产收益率。

本计划授予的股票期权(或限制性股票)，在行权期(或禁售期)的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权(或解禁)，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(或解锁期)	绩效考核目标
首次授予股票期权(或限制性股票)第一个行权期(或解锁期)	2014年度加权平均净资产收益率不低于2013年度加权平均净资产收益率，即21.50%，2014年度净利润相比2013年度净利润增长比率不低于40%
首次授予股票期权(或限制性股票)第二个行权期(或解锁期)/预留限制性股票第一个禁售期	2015年度加权平均净资产收益率不低于2013年度加权平均净资产收益率，即21.50%，2015年度净利润相比2013年度净利润增长比率不低于70%
首次授予股票期权(或限制性股票)第三个行权期(或解锁期)/预留限制性股票第二个解锁期	2016年度加权平均净资产收益率不低于2013年度加权平均净资产收益率，即21.50%，2016年度净利润相比2013年度净利润增长比率不低于100%

注：

以上2013年-2016年的净资产与净利润均指归属于母公司所有者的权益和净利润。2013

年净利润为扣除非经常性损益后的净利润，由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如果公司在本次股票期权的发行日至行权结束期间内发生公开发行或非公开发行上市公司股票行为，则因发行股票所导致上市公司新增加的净资产额及其对应净利润额不计入本次期权业绩考核所涉及的净资产额和净利润额之中。

2、员工个人考核

股权激励对象须与公司签订《股票期权（或限制性股票）授予协议书》、《绩效承诺书》等规定激励条件的法律文件，公司将根据本次激励计划和本办法的规定重点考核以下方面：

（1）激励对象未发生以下任一情况：

- a) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；
- b) 最近三年内因重大违法违规行为被证监会予以行政处罚的；
- c) 如激励对象为公司董事及高级管理人员的，具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形的；
- d) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（2）个人层面业绩考核

公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。每年度激励对象与公司签署《绩效承诺书》，考核评估依据《绩效承诺书》中列明的考核指标、考核标准进行，采取主管考核制。考核指标主要包括工作业绩、工作态度、团队建设等几个方面。

六、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为年度考核，年度考核周期以会计年度为准。

七、考核程序

1、考核对象的上级主管作为评估人，在年初制定考核目标，获得上一级领导批准后和员工沟通，协商一致后签订《绩效承诺书》，经董事会薪酬与考核委员会审核后，报董事会备案并执行。

2、每年年底，评估人完成绩效考核，将《绩效考核表》和员工进行绩效沟通并请员工签字；评估人将完成的《绩效考核表》电子版及签字后的纸质版交给公司人力资源部存档。

3、每年度末至下一年度初期，公司董事会薪酬与考核委员会组织对激励对

象进行考核。公司人力资源部负责具体考核操作，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果分类

根据公司绩效考评的相关规定，个人层面考核系数可根据年度综合考评结果划分为四个档次：

考评结果	优秀	良好	及格	不及格
个人层面考核系数	A	B	C	D

九、考核结果反馈及应用

1、考核结果反馈每次考核结束后，由公司人力资源部统一制作反馈表一式二份，一份报公司董事会薪酬与考核委员会备案，另一份反馈至激励对象本人。

激励对象对考核期内考核结果若有重大异议，可在获知考核结果后 15 天内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源部提出申诉；公司人力资源部须及时调查相关情况，并提出处理意见报公司董事会薪酬与考核委员会审核并作出处理。

2、考核结果应用

考核结果作为公司股权激励计划的行权依据。

十、绩效考核记录

1、公司人力资源部保留绩效考核所有考核记录。

2、考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会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。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

十一、附则

1、本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

恒宝股份有限公司

董事会

2014 年 4 月 23 日