

渤海租赁股份公司

股票期权激励计划实施考核办法

为促进渤海租赁股份有限公司（以下称“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，实现公司经营战略和目标，保证公司股权激励计划的实施，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）》等法律法规、规范性文件及《渤海租赁股份有限公司公司章程》、《渤海租赁股票期权激励计划》（以下称“本次激励计划”）的规定，特制定《渤海租赁股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是对本次激励计划的激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，为本次激励计划执行中的授予、分配、行权等环节提供考核依据。

二、考核原则

1、公开、公平、公正原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，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。

2、责任结果导向原则

工作态度和工作能力应当体现在工作绩效上。引导员工用正确的方法做正确的事，不断追求工作效果。

3、客观性原则

主管对员工的评价应以日常管理中的观察、记录为基础，定量与定性相结合，强调以数据和事实说话。

4、组织绩效影响个人绩效原则

对员工个人绩效的评价，尤其是对管理者绩效的评价，要参考其所在部门的整体绩效情况。通过组织绩效对个人绩效的影响，强化团队合作导向。

5、坚持反馈原则

考核结束后，如被考核者对考核结果有异议，可提出申诉，由薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核并确认最终的结果。考核者应指出被考核者的不足方面，帮助其改进。

三、考核对象

本办法适用于董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的公司股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、经营管理团队、部门级管理干部和业务骨干人员。

四、考核职责分工

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

2、董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

3、薪酬与考核委员会工作小组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。

五、考核内容方法及等级

1、考核内容及权重

考核指标由企业长期发展指标、年度生产经营指标、年度增收节支指标、年度重点工作指标、风控合规指标、个人年度贡献指标六部分构成。

1) 年度生产经营指标：包含营业总收入、净利润、效能指标以及融资任务指标 4 个二级指标。

2) 企业长期发展指标：主要反映公司在品牌形象建设与公共关系维护、信息化建设、干部员工队伍及公司体系建设的表现。

3) 年度重点工作指标：根据公司 2013 年重点工作以及经营团队分工确定，并由被考核者书写工作述职报告，考核者结合年度重点工作完成情况以及工作述职报告进行评价。

4) 年度增收节支指标：分为增收指标和节支指标，由财务部根据当年业务发展情况确定相应目标值及考核方式。

5) 风控合规指标：风控合规指标包含风险管控和合规管理两个二级指标，风控合规指标得分为两个二级指标得分之和。风险管控指标主要考察资本充足率、不良资产率、逾期租金占比、业务案件诉讼（次数），合规管理指标考察不合规事件的次数和严重程度以及受到监管处罚的次数确定。

6) 个人年度贡献指标：由考核人对被考核对象在考核期间为公司所作出的年度贡献进行评分。

2、考核等级

根据考核分数确定相应的考核等级，划分方法如下：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
考核成绩	[90, 100]	[80, 90)	[60, 80)	[0, 60)

3、绩效评价者及其评分权重

绩效评价者由被考核者的直接主管和间接主管组成，并给以相应的权重。直接主管对员工有充分的评价权利，同时间接上级主管对直接主管的评分进行审核和监督。

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或较大违纪行为，或者表现突出为公司发展做出巨大贡献的，将根据实际情况在总考核成绩上给予直接加减分。

六、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整的会计年度。

七、考核程序

1、年度考核由公司绩效管理小组负责组织考核操作，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。

2、若激励对象的年度业绩考核结果为合格及以上，则其当年绩效表现达到行权条件，可以申请当年股票期权行权；若激励对象的年度绩效考核结果为不合格，则其当年未达到行权条件，注销其当年股票期权。

八、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，并根据复核情况维持考核结果或进行修正；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、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、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自《渤海租赁股份有限公司股票期权激励计划》经公司董事会审议通过、中国证监会备案无异议、提交公司股东大会审议通过之日起开始实施。

渤海租赁股份有限公司董事会

2014年5月29日