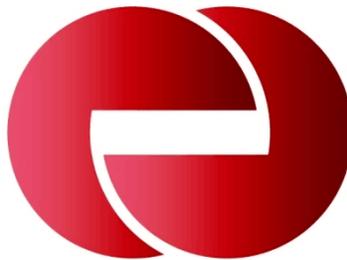


证券代码：000936

证券简称：华西股份

公告编号：2016-021



江苏华西村股份有限公司 股票期权激励计划实施考核管理办法

二〇一六年三月

为保证江苏华西村股份有限公司（以下简称“华西股份”、“公司”）股权激励计划的顺利实施，健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，根据《公司法》、《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》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）、《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，促进公司激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第二条 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 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各子公司负责人】。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作。
- 3、公司人力资源部、财务部负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和

可靠性负责。

第五条 考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，并将绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审核。

第六条 考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象行使股票期权前一会计年度。
- 2、考核次数：股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容、考核方式、结果运用与管理

第七条 考评评价指标及评价标准

考评分为公司财务业绩考核和激励对象个人工作绩效考核。

1、考评评价指标

(1) 公司财务业绩考核指标：公司投资并购业务净利润。该净利润不包含公司持有东海证券、华泰证券、江苏银行、华西财务股权所获得的投资收益。

(2) 激励对象个人工作绩效考核指标：按公司考核办法实施。

2、考评评价标准

(1) 公司财务业绩考核评价标准

股票期权等待期内，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。

首次授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核指标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核指标如下表所

示：

行权期	业绩考核目标	生效数量占获授期权数量的比例
第一个行权期	2016年投资并购业务净利润3,000万元	40%
第二个行权期	2017年投资并购业务净利润10,000万元	30%
第三个行权期	2018年投资并购业务净利润30,000万元	30%

(2) 激励对象个人工作绩效考核评价标准按公司考核办法实施。

① 在满足公司层面业绩考核条件的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本计划的行权依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能对当期授予的期权进行行权，具体激励对象个人绩效考核办法公司根据岗位不同分别制定具体考核办法。

若个人绩效考核得分 <3 分的，则当年不得行权，当期激励份额作废。若个人绩效考核得分为： $3\text{分}\leq\text{考核得分}<3.5\text{分}$ ，则个人只能行当年可行权的股票期权数量80%，不能行权部分期权自动作废，不再递延至以后年度；若个人绩效考核得分为： $3.5\text{分}\leq\text{考核得分}<4\text{分}$ ，则个人只能行当年可行权的股票期权数量90%，不能行权部分自动作废，不再递延至以后年度；若个人绩效考核得分为： $\text{考核得分}\geq 4\text{分}$ ，则个人可行当年可行权的股票期权数量100%。

② 激励对象在一个完整考核期由于个人原因不能正常在岗超过3个月，取消其当期全部激励份额。（以上不含国家法定假日和带薪年假）

③ 激励对象当期被公司辞退或自动辞职的，取消其当期全部激励份额。

第八条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会及公司绩效考核领导小组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，首先应与公司进行沟通。如果不能妥善解决时，可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，根据复核结果对考核结果进行修正。

第九条 考核结果归档

1、考核指标和结果的修正。考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结束后，所有绩效考核记录作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会负责归档保存。绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

3、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第四章 附则

第十条 解释及生效

1、本办法由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生效。

江苏华西村股份有限公司

董 事 会

二〇一六年三月十五日