

宝塔实业股份有限公司

2017 年限制性股票和股票期权激励计划

实施考核管理办法

为建立和完善宝塔实业股份有限公司（以下简称“公司”）绩效评价体系和激励约束机制，充分调动企业内部活力，公司制定了《宝塔实业股份有限公司限制性股票和股票期权激励计划(草案)》，拟授予激励对象限制性股票和股票期权。为保证该激励计划的顺利实施，现根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本实施考核管理办法。

一、考核目的

进一步完善法人治理结构和薪酬结构体系，通过对激励对象工作绩效进行全面客观的评估与考核，积极倡导价值创造为导向的绩效文化，保证公司限制性股票和股票期权激励计划的顺利实施，进而形成良好均衡的价值分配体系，促进公司与员工共同发展，提升公司凝聚力和竞争力，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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公开、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，做到全程公开透明，并做好考核后的结果反馈工作；并且坚持目标统一、责任分解，根据公司整体战略和经营目标分解责任到人，以强化工作绩效导向，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

本次激励计划的全体激励对象：公司董事（不包含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、劳模、先进个人及公司其他员工。

四、考核组织职责权限

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责对考核进行统一领导。
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事（不包括独立董事和外部董事）和高级管理人员进行考核。
- 3、公司经理办公会负责组织对中层管理人员、劳模、先进个人和其他员工进行考核。
- 4、人力资源管理部门负责具体组织协调考核工作，并会同相关部门负责考核数据、资料的搜集和提供，并保证数据的真实性和可靠性。
- 5、董事会负责本办法的审批。

五、绩效考核评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

财务业绩考核的指标为归属上市公司净利润增长率和净利润。

（1）限制性股票解除限售期条件

本限制性股票激励计划的考核年度为2017-2018年两个会计年度，每个会计年度考核一次，本计划首次授予的限制性股票，在解除限售期的两个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售。各年度公司业绩考核目标如表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	相比 2016 年，2017 年净利润增长率不低于 50%，且 2017 年公司的净利润不低于 1500 万元。
第二个解除限售期	相比 2016 年，2018 年净利润增长率不低于 100%，且 2018 年公司的净利润不低于 3000 万元。

注：上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

若限制性股票解除限售条件未达成，则公司将按照本激励计划的规定及时回购限制性股票并注销，回购价格为授予价格。

（2）股票期权的行权条件。

本激励期权的行权考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象方可行权：

行权安排	行权时间	解锁比例
股票期权第一个行权期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日	40%
股票期权第二个行权期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日	30%
股票期权第三个行权期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日	30%

若股票期权当期行权条件未达成，则激励对象当期股票不可行权，作废处理；若股票期权当期行权条件已达成，则激励对象当期股票可以选择行权或放弃行权。

2、个人层面业绩考核要求

根据公司制定的考核办法，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档，对应的考核结果如下：

考核分数	分数 \geq 80	70 \leq 分数 $<$ 80	60 \leq 分数 $<$ 70	分数 $<$ 60
考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
解除限售/行权系数	1	0.9	0.7	0

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售/行权系数，个人年度实际解锁/行权额度=个人当年计划解除限售（或行权）额度 \times 个人业绩考核可解除限售（或行权）系数。

若激励对象上一年度个人绩效考核分数为60分以上(包含60分)，则上一年度激励对象个人绩效考核等级为A/B/C档(优秀/良好/合格)，则激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售/行权。若激励对象上一年度个人绩效考核分数为60分以下，则上一年度激励对象个人绩效考核结果为D档（不合格），公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度/行权额度，限制性股票由公司回购注销，期权份额由公司统一注销。

六、考核期间和次数

1、考核期间

激励对象申请解锁限制性股票和选择股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票的考核年度为2017-2018年两个会计年度，每年考核一次。

本次股票期权的考核年度为2017-2019年三个会计年度，每年考

核一次。

七、考核程序

1、董事会薪酬与考核委员会对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

2、实施考核管理办法由公司董事长和总经理负责组织审核制定后报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。

3、如工作实际情况发生变化需对考核指标进行调整，要向董事会薪酬与考核委员会备案。

4、在一个考核期限结束后，人力资源管理部门负责汇总激励对象的得分情况，并进行核查、分析，确认激励对象当年的考核成绩，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会。

5、董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象个人绩效表现时，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可进行相应调整。同时考核人对被考核对象不客观评价、直接影响被考核对象考核结果的，公司给予处分，直至取消其考核人资格。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、公司在考核结束后将考核结果反馈给激励对象，激励对象对考核期内考核结果如有重大异议，可在获知考核结果后一周内之内向公司人力资源部门提出申诉。

2、公司人力资源部门向董事会薪酬与考核委员会进行汇报，由董事会薪酬与考核委员会组织有关部门对考核结果进行调查、整理调

查记录、做出最终处理决定。

3、结果反馈和申诉处理在出具考核结果后两周内完成。

（二）考核结果归档

完成绩效考核后，考核记录和考核结果作为保密资料由人力资源管理部门归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

宝塔实业股份有限公司董事会

二〇一七年六月十二日