

# 江西恒大高新技术股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江西恒大高新技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司 2017 年限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）人员。

#### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2017-2019年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

各年度绩效考核目标如下表所示：

首次授予部分的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2017年净利润不低于1,000万元；
第二个解除限售期	2018年净利润不低于4,000万元；
第三个解除限售期	2019年净利润不低于12,000万元。

预留部分限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

预留部分的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2018年净利润不低于4,000万元；
第二个解除限售期	2019年净利润不低于12,000万元。

注：1、上述“净利润”指标为未扣除本次激励成本前的净利润，且指归属于上市公司股东的净利润；2、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织相关部门对激励对象依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行个人业绩进行综合考核，并对考核结果进行评审评估，评审过程、评审结果分档，最终确定其解除限售比例：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
分数段	90分以上 (含90)	80~90 (不含90)	60~80 (不含80)	60分以下 (不含60)
解除限售比例	100%		70%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=考核结果对应的解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

## 六、考核结果的运用

(一) 公司业绩满足业绩考核目标的，则激励对象按照计划规定的比例解除限售；公司业绩未满足业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按激励计划规定的价格回购注销。

(二) 在公司层面业绩考核达标的基础上，激励对象只有在上一年度考核中被评为“良好”或者之上，才能全额解除限售当期激励权益；达到“合格”的，可解除限售当期激励权益的70%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则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。激励对象当批次不能解除限售的限制性股票由公司按激励计划规定的价格回购注销。

## 七、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核期间为激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度，共涉及2017-2019年三个会计年度，期间内每年考核一次。

## 八、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，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。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、附则

（一）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。

（二）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。

江西恒大高新技术股份有限公司  
董事会

2017 年 10 月 21 日