

珠海中富实业股份有限公司

2019年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证珠海中富实业股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年股票期权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《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》、《主板信息披露业务备忘录第 3 号——股权激励及员工持股计划》等相关法律、法规以及《珠海中富实业股份有限公司公司章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核管理办法。

一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与行权安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股票期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。

三、适用范围

本考核办法适用于《珠海中富实业股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员等。

四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司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，公

司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标

激励对象当期可行权的股票期权额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核指标

本计划授予的股票期权分两期行权，行权考核年度为 2019 年和 2020 年，公司将对激励对象分年度进行绩效考核，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：

可行权期	业绩考核目标
授予股票期权的第一个可行权期	2019年公司净利润较2018年增长率不低于15%
授予股票期权的第二个可行权期	2020年公司净利润较2018年增长率不低于20%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的期权份额不得行权，由公司注销。

（二）个人业绩考核

1、考核内容

考核内容包括工作态度、工作能力、工作业绩三个方面，重点考核全年的工作业绩。

（1）工作态度（满分 20 分）：主要考核主动性、责任感、纪律性等方面的情况。

（2）工作能力（满分 20 分）：主要考核业务技术水平、操作技能及驾驭全局，处理问题的能力。

（3）工作业绩（满分 60 分）：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度工作重点、工作目标作为主要考核要素。

2、考核方法

结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对激励对象工作态度、工作能力、工作业绩三个维度采取百分制考评、等级评定是否合格的办法。

(1) 由激励对象的直接上级及相关人员进行评价。

(2) 按照考核内容对激励对象从三个维度分别进行考核，工作业绩主要与当期预算数及去年同期实际数据对比确定绩效分数。

(3) 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

(4) 重大失误和违纪减分

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收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

3、考核结果等级分布

根据年度工作目标和岗位职责制定每个岗位具体的量化考核指标，据实评分，根据分数对应确定绩效等级，再根据绩效等级确定当期的股权配比比例：

序号	分数	相应等级	当期股权配比比例
1	80（含）以上	优秀	100%
2	70（含）-80	良好	90%
3	60（含）-70	合格	80%
4	60 以下	不合格	0

六、考核程序

1、公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核。以自然年为考核期间，股权激励计划期间每年度一次。

2、薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，所有被激励对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

3、每一考核年度年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与被激励对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群。每一考核年度年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制

作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果应用及管理

1、考核结果作为股票期权行权的依据。

2、公司业绩考核指标达标且个人考核等级为“合格”及以上时，

当期可行权比例=当期最高可行权比例×当期股权配比比例

当期可行权数量=获授股票期权总股数×当期可行权比例

3、激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

4、激励对象如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

5、上一年度个人绩效考核结果等级为“合格”及以上的激励对象且符合其他行权条件的，可以按照《珠海中富实业股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定申请行权。若上一年度个人绩效考核结果等级为“不合格”，则不享有当期可行权额度。

6、“合格”及以上等级的激励对象按如下程序办理申请行权：

（1）激励对象向董事会提交《股票期权行权申请表》，提出行权申请；

（2）董事会对申请人的行权资格进行审查确认；

（3）申请经董事会确认后，由相关职能部门统一办理股票期权行权事宜。

八、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次股票期权激励计划结束后三年。

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，须相关当事人签字确认。

九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自本次股权激励计划生效后实

施。本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

珠海中富实业股份有限公司

董事会

二〇一九年九月二十六日