

# 四川东材科技集团股份有限公司

## 股票期权激励计划实施考核办法

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，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，保证股票期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、考核范围

本办法适用于股票期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对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标为：扣除非经常性损益后净利润增长率、扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率

本计划授予的股票期权，在行权期的 4 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，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：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2013 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 20%； 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 5.50%。
第二个行权期	2014 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 50%； 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 6.80%。
第三个行权期	2015 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 90%； 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 8.40%。
第四个行权期	2016 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 150%； 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 10.60%。

“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率的计算不包含非经常性损益形成的净资产；由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如公司发生再融资行为，则新增加的净资产、产生的净利润不计入当年及下一年度净资产、净利润行权指标的计算。但是本次股权激励计划定向增发新增的净资产及其产生的净利润应计入当年及今后年度行权指标的计算。

## （二）个人层面业绩考核要求

根据本考核管理办法，《公司绩效管理制度》、《公司绩效考评方案》，在股票期权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象只有在上一年度绩效考核为“不可接受”以上（不含“不可接受”），才能部分或全额行权当期获授期权，具体行权比例依

据激励对象个人绩效考核结果确定。对个人层面绩效考核结果共有优秀、合格、不可接受三档，对应系数关系如下：

指标设置及对应系数关系			
指标线	优秀值	合格值	不可接受值
对应系数	1.20	1.00	0.80

行权期上一年度考评结果为“合格”以上（含“合格”）的可按照100%比例全额行权当期获授期权；行权期上一年度考评结果为“不可接受”至“合格”的，可按照对应系数的比例行权当期获授期权；行权期上一年度考评结果为“不可接受”的，则其所获授的可行权数量作废，由公司注销。

当期最大可行权数量大于当期实际可行权数量时，当期对应剩余部分股票期权作废。除最后一期行权期之外，其余行权期内若公司当期业绩考核达不到上述条件，则当期可申请行权的相应比例的股票期权可以递延至下一年，在下一年达到行权条件时一并行权，若下一年仍未达到行权条件，公司有权对该部分延期期权不予行权并注销。最后一期行权期若公司业绩考核未达行权条件，公司将有权注销当期期权。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象行使股票期权的前一会计年度。

### 2、考核次数

股票期权激励计划有效期内每年度考核一次。

## 七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量。

2、个人绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后十五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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部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，该计划结束三年后由公司人力资源部负责统一销毁。

## 十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

四川东材科技集团股份有限公司

董 事 会

2013年7月17日