

中国宝安集团股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

中国宝安集团股份有限公司（以下简称为“中国宝安”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，制定了《中国宝安集团股份有限公司A股股票期权计划》，拟授予激励对象7,500万份股票期权。为配合该计划的实施，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（试行）》、《中国宝安集团股份有限公司章程》及其他有关法律、法规、规范性文件的有关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、总则

1. 目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全中高级管理人员及核心岗位员工的激励考核体系，促进公司员工队伍和人才储备发展，形成和谐发展的强大凝聚力，鼓励激励对象与公司共同发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，以实现股东利益的最大化与长久化。

2. 原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作绩效进行评价，以高绩效为导向、以个人工作业绩为主要考核依据，实现股票期权激励与本人工作业绩、能力、品德紧密结合。

二、考核组织职责权限

1. 由董事局下设的薪酬与考核委员会负责考核的指导和考核结果的审核工作；
2. 由公司绩效管理办公室（由公司绩效管理部、人力资源部、计划财务部等相关职能部门人员组成）具体负责考核的组织工作，并对数据的真实性和准确性负责。
3. 公司董事局负责本办法的审批。

三、考核对象

考核对象为股权激励对象：

1. 公司董事（不包括独立董事和外部董事）和高级管理人员；
2. 公司及所属公司高中层管理人员；
3. 核心业务人员。

四、考核体系

股权激励对象的绩效考核体系与集团现行员工绩效考核体系基本保持一致。

1. 考核内容

（1）业绩：以员工每年签订的绩效合约作为考核的依据，对每位激励对象的实际完成情况进行考核。

（2）能力：以激励对象所在岗位的任职资格作为考核的依据，对每位激励对象履行职务的能力进行考核。

（3）品德：考核激励对象在工作过程中是否遵守国家相关的法律、法规和集团制定的各项规章制度。

2. 考核方法

采用两级评价办法。

（1）“工作上主要对谁负责，就由谁来进行考核”。具体操作按集团规定的“对应表”执行。

（2）考核委员会及绩效管理办公室作为二级评价机构，对一级考核的结果进行平衡，并负责处理投诉的有关事项。

3. 考核期间：激励对象获授或行使股票期权前一会计年度。

4. 考核次数：股权激励期间每年度一次。

5. 考核程序

（1）公司绩效考核体系包括年度、季度考核，与股权激励计划挂钩的绩效考核结果指的是年度业绩考核结果，即对员工年度工作完成情况进行的评定；

（2）每一考核年度由公司制定被激励对象年度考核指标，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群，并与被考核个人签订《年度绩效合约》。其中高级管理人员的业绩目标责任书需报公司董事局薪酬与考核委员会备案；

（3）年终由公司薪酬与考核委员会及绩效管理办公室负责组织对被考核人进行绩效评

价，并最终形成被评价人的年度绩效考核结果。其中，高级管理人员的年度考核结果需报公司董事局薪酬与考核委员会。

（4）年度考核结束后由绩效管理办公室负责统一制作考核汇总表，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

6. 考核结果等级及行权条件

被激励对象员工的综合考核结果分为A、B、C三档，A为优秀、B为合格，C为不合格。

若激励对象的年度考核结果为合格及以上，则其当年绩效表现达到行权条件，可以申请当年标的股票的行权；若激励对象的年度绩效考核结果为不合格，则其当年未达到行权条件，取消其当年标的股票的行权资格。

7. 考核结果管理

（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，公司董事局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）考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事局薪酬与考核委员会或绩效管理办公室应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果。

五、附则

本办法由董事局负责制订、解释及修订。

中国宝安集团股份有限公司

2010年11月