

罗顿发展股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

罗顿发展股份有限公司（以下简称“罗顿发展”或“公司”）拟对公司的董事（不包括独立董事）、高级管理人员及公司认为应当激励的其他员工进行股权激励计划。

股票期权计划是指公司授予激励对象若干份股票期权，每份股票期权拥有在授权日起至规定日内的可行权日按照预先确定的行权价格和行权条件购买公司一般公司股票的权利。股权激励计划由董事会审议通过，并经公司股东大会表决通过后方能实施。

为保证公司股权激励计划的实施，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）》、《股权激励有关事项备忘录 1-3 号》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订《罗顿发展股份有限公司股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一章 总则

第一条 为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，本办法通过对公司的董事（不包括独立董事）、高级管理人员及公司认为应当激励的其他员工的职业道德、能力、业绩及态度等工作绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，激励上述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，保证公司拟实施的股权激励计划的顺利进行，实现公司和全体股东利益最大化。

第二条 考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与考核对象工作业绩、能力和态度紧密结合。

第二章 考核组织职责权限

第三条 董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“委员会”）负责考核工作。

第四条 委员会负责搜集公司有关经营方面的资料、被考核对象的有关资料及相关考核数据，对数据的真实性和可靠性进行核实，并对被考核对象进行考核工作。

第三章 考核体系

第五条 被考核对象包括公司的：

- (1) 董事（不包括独立董事）；
- (2) 高级管理人员；
- (3) 公司认为应当激励的其他员工。

第六条 考核内容

- (1) 职业道德和工作心态
- (2) 工作业绩
- (3) 团队精神和领导力

第七条 考核办法

被考核对象由委员会根据以下评分标准进行考核：

- (1) 职业道德和工作心态（20 分）

考核期内被考核对象工作过程中所表现出的职业素质、职业道德和工作心态，以及所展现出的工作热情和感染力对周围员工和利益相关者的影响，关注考核期内被考核对象的工作过程。

- (2) 工作业绩（50 分）

公司的董事、高级管理人员、中层管理人员按目标管理考核业绩；公司认为应当激励的其他员工根据其业务目标及实际工作情况进行考核。关注考核期内被考核对象的工作结果。

- (3) 团队精神和领导力（30 分）

被考核对象的个人修养和团队合作精神，其所在团队中分工合作情况，为公司总体业绩目标和流程改善实现做出的贡献；被考核对象的领导素质和领导能力，以及对周围同事和下属的影响力，被考核对象分管部门的团队精神、工作业绩和业务发展态势。

- (4) 创新及超额工作加分

被考核对象考核期间有明显效果的工作创新或完成工作量较大的超额工作，获得额外加分，数值一般不超过 20 分。

- (5) 重大失误和违纪减分

工作期间被考核对象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，应予以减分，数值一般在 10 分以上，情节严重者可取消业绩分数。

第八条 考核程序

考核期结束后，委员会组织具体考核操作，统一制作表格，进行评分和考核结果核查，考核结果保存。被考核对象可对所有考核项目进行自评，自评只供考核人员参考，用于对比考核实际得分，不计入总分。委员会对考核数据统一汇总

并计算出每位被考核对象的最后得分。

第九条 考核结果等级分布

分数段	90 分以上	80~90	60~79	60 分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

考核结果仅作为股权激励计划的授予及行权依据。

第十条 考核结束后，委员会应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进行修改。

第十一条 被考核对象有权了解自己的考核结果，委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核对象通知考核结果。

第十二条 考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

第十三条 被考核对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核对象可以向委员会提出申诉，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。

第四章 附则

第十四条 本办法由公司董事会负责制定、解释并修订。

第十五条 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

罗顿发展股份有限公司
董事会
二〇一六年一月十四日