

江西正邦科技股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证江西正邦科技股份有限公司（“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，激励公司中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，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票期权激励的作用，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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工，具体考核名单见下表：

姓名	职务
程凡贵	董事长
林峰	总经理
周定贵	财务总监
王飞	副总经理、董事会秘书
中层管理人员、核心业务（技术）骨干（623 人）	

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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取与考核分数：

财务业绩考核的指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

本次股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行考核并行权，以达到考核目标作为激励对象的行权条件。

股票期权的各年度考核目标如下表所示：

行权期	考核目标
第一个行权期	2016 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 70,000 万元；
第二个行权期	2017 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 90,000 万元；
第三个行权期	2018 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 100,000 万元。

由本次股票期权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若股票期权的行权条件达成，激励对象持有期权按照计划规定比例逐年行权。若第一个和第二个行权期内公司业绩条件未达到业绩考核目标条件的，这部分股票期权可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时行权。若下一年仍未达到行权条件，该部分股票期权不得行权，由公司注销。第三个行权期内，如公司业绩条件达不到业绩考核目标条件时，该部分股票期权将由公司注销。

（二）个人层面业绩考核要求

根据公司制定的考核办法，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果（S），原则上绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）三个档次。

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C
标准系数	1	0.8	0

激励对象应按照上一年度个人绩效考核标准系数对应的个人行权比例进行行权。个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度，未能行权部分由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

同公司层面业绩考核年度。

2、考核次数

股票期权激励期间计划年度每年度一次。

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数量。

2、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，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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由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，自股东大会审议通过之日起开始实施。

江西正邦科技股份有限公司

董 事 会

二〇一六年五月十六日