

## 东方网力科技股份有限公司

### 第三期股权激励实施考核管理办法

东方网力科技股份有限公司（以下简称“东方网力”、“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，确保公司战略规划的实现，实现股东权益价值最大化，特制定了《东方网力科技股份有限公司第三期股权激励实施考核管理办法》，拟按计划原则授予当期激励对象股票期权或限制性股票。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规章及规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本管理办法。

#### 一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司健全激励约束机制，充分调动公司中、高层管理人员及核心员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，确保公司发展目标的实现。

#### 二、考核原则

股权激励必须与公司经营业绩和个人工作绩效紧密结合，股权激励是公司绩效考核结果应用的组成部分，考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照公司绩效管理的有关规定执行。

#### 三、考核对象

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司核心管理人员；
- （三）公司核心技术（业务）人员；
- （四）其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工。

被激励对象中的高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有被激励对象必须在本次股权激励考核期内于公司任职并已与公司签署劳动合同。根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法，激励对象必须经考核合格后方可具有获得授予本次股权激励的资格。

#### 四、考核组织及执行机构

公司股权激励计划的考核执行机构确定如下：

- (一) 由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- (二) 绩效考核结果在股权激励计划（授权与行权）中的应用方案（人员、份额、比例等）必须得到公司董事会的批准；
- (三) 公司财务部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，保证信息的真实性、准确性。

#### 五、绩效考核依据及标准

##### (一) 考核依据

###### 1. 公司业绩考核依据

当年度营业收入增长率和经审计归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润增长率。

###### 2. 激励对象个人绩效考核依据

公司相关绩效考核制度以及激励对象个人的工作职责和年度目标等。

##### (二) 考核指标

###### 1. 公司级指标

依据会计师事务所审计的审计报告，对归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润指标和加权平均净资产收益率进行考核。

###### 2. 对激励对象个人指标

激励对象总分为100分，考核内容及权重如下：

| 项目 | 工作业绩 | 能力素质 | 行为素质 |
|----|------|------|------|
| 权重 | 80%  | 10%  | 10%  |

###### ➤ 工作业绩

根据公司战略目标、部门年度目标及个人岗位职责年度工作任务进行提取，通过实际完成情况进行考核。

###### ➤ 能力素质

按照岗位说明书的标准进行考核，包括但不限于管理能力、专业能力、沟通与协调能力、分析及解决问题能力、执行能力等。根据实际能力素质表现情况进行考核。

### ➤ 行为素质

包括但不限于工作责任心、工作积极性、团队意识和学习意愿等。通过实际表现情况进行考核。

### ➤ 加减分项

如果被激励人员在绩效考核期间内工作表现达成岗位加分项要求，对考核成绩进行相对应分值的加分；如果表现涉及到减分项中的内容，考核成绩将进行相对应分值的扣分。

## 六、 考核数据管理

财务数据来自于财务部，业务数据来源于相关业务部门及职能部门，公司审计部对相应的数据进行审计。人力资源部门负责考核核算及备案。

## 七、 绩效考核期间及次数

### （一） 考核期间

激励对象行使股权激励计划前一会计年度。

### （二） 考核次数

股权激励期间每年度一次。

## 八、 考核程序

（一） 薪酬与考核委员会考核工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会考核工作小组负责具体考核工作，按照考核内容与标准，具体负责实施，考核结果保存，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认；

（二） 薪酬与考核委员会考核工作小组在年度结束后30个工作日内对被激励对象进行考核，根据总经理办公会对被激励对象的评价以及被激励对象的述职、民主评议等形式，对被激励对象进行年度考核；

### （三） 考核结果

#### 1. 考核结果分布

依据综合考核评分，考核结果分为五个等级：

| 考核等级 | A  | B  | C  | D  | E |
|------|----|----|----|----|---|
| 等级定义 | 卓越 | 优秀 | 良好 | 及格 | 差 |

其中，各个等级的含义如下：

| 等级 | 涵义                                                            |
|----|---------------------------------------------------------------|
| A  | 实际业绩显著超过预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得非常突出的成绩。 |
| B  | 实际业绩达到及超过预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面取得比较突出的成绩。 |
| C  | 实际业绩达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面取得比较突出的成绩。    |
| D  | 实际业绩基本达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，但既没有突出的表现，也没有明显的失误。                 |
| E  | 实际业绩未达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在很多方面或主要方面存在着不足或失误。                  |

2. 在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为“E级”。

#### （四）考核结果应用

考核结果将作为本次股权激励计划的授予及行权依据。被激励对象只有在股权激励计划行权前一个会计年度考核结果为“A（卓越）B（优秀）C（良好）”时才能进行行权。

#### （五）考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

### 九、考核结果反馈及应用

#### （一）考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会及公司绩效考核领导小组应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

#### （二）考核结果作为股权激励计划行权依据。

## 十、 考核结果归档

- (一) 考核结束后，所有绩效考核记录作为保密资料由公司薪酬与考核委员会负责归档保存；
- (二) 为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 十一、 附则

- (一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订；
- (二) 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

东方网力科技股份有限公司董事会

2016 年 9 月 19 日