

厦门日上集团股份有限公司

第三期股票期权激励计划实施考核管理办法

第三期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证厦门日上集团股份有限公司（以下简称“公司”）第三期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，现根据有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

第一章 总则

第一条、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。

第二条、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。

第三条、考核对象

本办法适用于参与公司股票期权激励计划的所有激励对象。

第四条、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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

第三章 考核体系

第五条、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营业收入增长率。

本计划首次授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效

考核并行权/解除限售。

首次授予股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

首次授予部分行权期/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2017 年营业收入增长率不低于 20%；
第三个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 40%。

预留部分的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

1) 若预留部分股票期权于 2017 年度授出，则预留部分的股票期权各年度绩效目标如下：

预留部分行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2017 年营业收入增长率不低于 20%；
第三个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 40%。

2) 若预留部分股票期权于 2018 年度授出，则预留部分的股票期权各年度绩效目标如下：

预留部分行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个行权期	以 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 40%。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若股票期权行权条件未达成，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

（三）个人层面业绩考核要求

个人层面业绩考核内容为：

1、工作态度（满分 10 分）

考核激励对象工作过程中所表现出的自律性、主动性、责任心与团队协作能力。

2、工作能力（满分 20 分）

考核激励对象的专业知识、计划能力与沟通协调能力。

3、工作业绩（满分 70 分）

高级管理人员关键业绩评价指标由反映企业或分管部门盈利能力状况、经营增长状况、资产质量状况等方面的指标构成，用于综合评价企业或分管部门的经营绩效状况。中层管理人员、核心骨干人员的关键业绩指标根据工作计划、岗位说明书、工作成果制定。

对个人业绩考核的结果分为A、B、C与D四档，具体为：

等级	A	B	C	D
	优秀	良好	合格	不合格
行权比例	100%	80%	60%	0

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权/解除限售比例，个人当年实际可行权/解除限售数量=标准系数×个人当年计划行权/解除限售额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权/解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

若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、经济利益的事项，由人力资源部与审计部负责进行调查核实，经董事会薪酬与考核委员会审批确认，相关激励对象的当年考核结果将直接被定为“不合格”。

第六条、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或股票期权解除限售的前一会计年度。

（三）考核次数

激励期间期间每年度一次。

第七条、 行权/解除限售

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/解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为股票期权/解除限售的依据。

第八条、 考核程序

（一）公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员在每年年初与公司签署《工作计划目标责任书》，约定年度考核目标及考核办法，并提交公司董事会薪酬与考核委员会备案。

（三）年中根据公司实际情况，可根据公司工作计划目标进行适当的调整。

（三）年底激励对象根据工作计划目标完成个人工作报告，并进行自评。

（四）人力资源管理部组织考评小组成员对激励对象进行考核评价。

（五）人力资源管理部汇总激励对象评价，在核查分析考核结果合理性后向董事会薪酬与考核委员会提交考核结果。

（六）董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

第四章 考核结果的应用与管理

第九条、 考核结果的反馈

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；

第十条、 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源管理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、考核结果作为保密资料归档保存，考核记录保存期 10 年，保存期届满，由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

第十一条、 考核结果申诉

被考核者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，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核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，董事会

薪酬与考核委员会的答复为最终裁决，员工应当予以服从。

第十二条、 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。

厦门日上集团股份有限公司

董 事 会

2017 年 7 月 12 日