

广博集团股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，建立股权激励的长效机制，实现股东、公司和激励对象利益的一致，为股东带来更高效、更持续的回报，现根据《上市公司股权激励管理办法》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

本办法的目的是通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干的业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献、能力态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

《广博集团有限公司股票期权激励计划草案》所确定的激励对象，包括广博集团股份有限公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“**考核工作小组**”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核程序

（一）每一考核年度由公司根据年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

（二）公司财务部、人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审定。

（三）考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈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，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

（四）经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权授权或行权前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

（一）公司层面考核

行权安排	行权条件
首次授予的股票期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 20%
首次授予的股票期权第二个行权期； 预留股权期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 50%
首次授予的股票期权第三个行权期； 预留股权期权第二个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 70%
首次授予的股票期权第四个行权期； 预留股权期权第三个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 100%

注：上述净利润指归属于母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

（二）激励对象的个人层面考核

1、考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	70%	工作业绩指标得分×70%
工作能力	20%	工作能力指标得分×20%
工作态度	10%	工作态度指标得分×10%

（四）具体考核指标

1、工作业绩指标（满分 70 分）

工作业绩指标指公司制定的各部门/模块年度经营目标、工作计划或承包协议完成情况。

2、工作能力指标（满分 20 分）

工作能力指标指对完成本岗位职责所需的主要工作能力包括专业能力、管理能力两类。

3、工作态度指标（满分 10 分）

工作态度指标包括工作主动性、执行力两类。

4、工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值累计不超过 5 分。

5、重大失误和违纪减分

工作期间本人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或重大违纪行为，经薪酬与考核委员会确认，应予减分，根据实际情况每次扣减 1-10 分。

第四章考核结果的应用和管理

第八条 考核结果的应用

（一）考核结果等级分布

绩效得分	90~100	80~89.9	70~79.9	60~69.9	<60
绩效等级	A	B	C	D	E

（二）考核结果应用

本办法下的考核结果作为股票期权激励计划的行权依据。激励对象考核结果等级须在 C 级及以上为考核合格。

第五章附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。如果本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十条 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

广博集团股份有限公司

二〇一六年七月