

# 上工申贝（集团）股份有限公司

## 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期权计划的实施，达到保障股东权益、促进公司发展、有效激励公司员工的目 的，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》及其他有关法律、行政法规、《上工申贝（集团）股份有限公司股票期权激励计划（草案）》及《上工申贝（集团）股份有限公司公司章程》，制订本办法。

### 一、总则

#### （一）目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司中高层管理人员及技术、营销等专业人才的积极性；促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。同时，为本公司股票期权计划执行中的授予、生效等环节提供考核依据。

#### （二）原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观评价，实现股票期权激励计划与本人工作业绩、行为表现紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### （三）考核对象

本办法适用于公司股票期权计划中的激励对象，范围包括所有接受股票期权授予的公司董事、高级管理人员以及其他业务和管理岗位关键人员。

### 二、考核职责分工

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬委员会负责考核工作；

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬委员会对考核过程进行指导与监督；

（四）公司战略委员会、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集与提供，并对数据的真实性、可靠性负责。

### 三、考核体系

### （一）考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

### （二）考核项目与指标

相关年度各项业绩指标完成情况均按照中国会计准则编制并经审计的上工申贝相关财务报表数据计算

#### 1. 公司层面考核

期权生效时考核条件：

上工申贝的经审计的归属于母公司股东的净利润较基期的增长率不低于下表所述的目标值：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	前一个完整财务年度的经审计的归属于母公司股东的净利润较2016年到2018年的三年平均经审计的归属于母公司股东的净利润的增长率不低于20%
第二个行权期	前一个完整财务年度的经审计的归属于母公司股东的净利润较2016年到2018年的三年平均经审计的归属于母公司股东的净利润的增长率不低于40%
第三个行权期	前一个完整财务年度的经审计的归属于母公司股东的净利润较2016年到2018年的三年平均经审计的归属于母公司股东的净利润的增长率不低于60%

如公司业绩未达到上述条件，则所有激励对象相应生效年度的股票期权作废，并由公司注销。

#### 2. 激励对象的个人层面业绩考核

##### （1）上工申贝高管和中层以上员工

按照《上工申贝（集团）股份有限公司高管团队薪酬绩效优化方案》、《上工申贝中层管理人员薪酬激励考核方案》规定，对上工申贝高管和中层以上员工进行考核，并综合确定激励对象的考核结果。

##### （2）其他激励对象

由负责考核管理的所在单位或部门实施考核，并按“（三）考核结果”的等级分类后，上报上工申贝集团人力资源部汇总。

##### （三）考核结果

考核结果分为如下 8 个等级：

考核得分	考核等级
------	------

考核得分	考核等级
高于 140 分	S+
120 分至 140 分（包含 120 分、140 分）	S
100 分至 120 分（包含 100 分）	A+
90 分至 100 分（包含 90 分）	A
80 分至 90 分（包含 80 分）	B
70 分至 80 分（包含 70 分）	C
60 分至 70 分（包含 60 分）	D
低于 60 分	E

#### （四）考核流程

1. 考核周期为一个完整会计年度。
2. 公司人力资源部等相关部门负责具体绩效考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。
3. 公司将在绩效考核流程的基础上，根据绩效评估结果，实施激励与处罚措施，以完善激励考核流程。

#### （五）考核结果管理

1. 考核结果会影响激励对象个人可生效股票期权的比例。详情如下表所示：

个人绩效考核等级	个人实际可生效股票期权占本批应生效股票期权的比例
S+	100%
S	100%
A+	100%
A	100%
B	100%
C	100%
D	0%
E	0%

本次股票期权激励计划中激励对象获授期权的授予条件为：激励对象 2018 年个人考核基本称职 C 及以上（含 C 级，下同）。

若激励对象某一生效期的年度绩效考核结果为 C 及以上，则其当期绩效表现达到生效条件，在满足其他生效条件下，当期股票期权可根据具体绩效考核结果部分或全部生效；若激励对象的年度绩效考核结果为 D 或 E，则对应的生效期未达到生效条件，其当期股票期权不得生效。

2. 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事

会薪酬委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

#### （六）考核结果反馈与申诉

1. 公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

2. 激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可以获知考核结果后 15 天之内，向公司人力资源部提出申诉。公司人力资源部必须及时进行情况调查，提出处理意见，反馈给申诉人。

#### 3. 绩效管理相关人员责任

（1）考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格；

（2）各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

#### （七）考核记录

1. 公司人力资源部以电子文档方式保存相应的考核记录，保存期限为三年。

2. 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。

3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

#### 四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

上工申贝（集团）股份有限公司董事会

二〇一九年三月二日