

# 东方集团股份有限公司

## 2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证东方集团股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）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《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》等法律、法规、规范性文件及《东方集团股份有限公司章程》、《东方集团股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《东方集团股份有限公司 2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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。

### 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，包括但不限于公司董事、高级管理人员、公司其他管理层、公司中层管理人员及核心业务人员、子公司管理层、子公司中层管理人员等。

### 四、考核机构

(一) 由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

(二) 公司股东大会负责本办法的审批。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权的行权考核年度为2018-2020年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司达到业绩考核指标作为激励对象在各行权期的行权条件之一。

各年度业绩考核指标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2017年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2018年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润比2017年增长不低于40%
第二个行权期	以2017年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2019年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润比2017年增长不低于50%
第三个行权期	以2017年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2020年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润比2017年增长不低于60%

注：上述各年净利润已包含股票期权的会计处理在经常性损益中列支对公司损益的影响。

公司未满足上述业绩考核指标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，均由公司注销。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均由公司注销。

### (二) 个人层面绩效考核要求

在本激励计划执行期间，公司每年均依照《考核办法》及相关规定，对激励

对象进行年度绩效考核，依照激励对象的绩效综合考核评分结果确定其绩效考核等级对应的行权比例，个人当年实际行权额度=行权比例系数×个人当年计划行权额度。

励对象的绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为A+、A、B、C、D五个评分等级，各级别对应的行权比例如下表所示：

考核分数(S)	考核等级	行权比例系数
$S \geq 95$	A+	100%
$90 \leq S < 95$	A	
$85 \leq S < 90$	B	
$60 \leq S < 85$	C	
$S < 60$	D	不予行权

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（A+）/（A）/（B）/（C），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（D），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照股票期权激励计划规定的比例分批次行权，当期末行权部分由公司统一注销。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照股票期权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，并由公司统一注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

各个行权期对应的业绩考核年度。

### （二）考核次数

股票期权激励计划期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司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。

## 八、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，绩效管理小组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绩效管理组提出申诉，绩效管理小组及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。

## 九、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、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。

东方集团股份有限公司

2018年2月12日