

方大炭素新材料科技股份有限公司

股票期权与限制性股票激励计划考核实施管理办法

为进一步促进方大炭素新材料科技股份有限公司（以下简称“方大炭素”或“公司”）建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，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》等有关法律、法规、以及公司《公司章程》的规定，结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

股权激励计划实施考核办法是针对公司在实施股权激励期限内设定的各项激励条件进行的有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，其考核目标为：

（一）通过对公司激励对象的业绩、工作能力、态度等工作绩效的正确评价，建立和完善公司激励对象绩效评价体系和激励约束机制，促进激励对象诚信勤勉地工作；

（二）进一步调动高层管理团队和核心骨干等人员的工作激情与工作积极性，提升管理效率与经营绩效，实现公司和全体股东利益最大化；

（三）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，充分调动激励对象的主动性、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、发展。

二、考核原则

（一）公平、公开、公正的原则；

（二）严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观评价原则；

（三）实现股权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合原则；绩效考核既要注重工作业绩，又要考虑过程以及行为表现；考核目标设定要定性指标与定量

指标相结合，长期指标与短期指标兼顾。

三、考核对象

本办法适用的激励对象包括：

- （一）公司及子公司董事（不包括独立董事）和高级管理人员；
- （二）核心经营管理（技术）人员（含公司及子公司中层管理人员）；
- （三）公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

四、考核组织职责权限

- （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）由公司人力资源部门等部门负责考核工作的具体实施工作；
- （三）公司人力资源、财务等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供，并对数据信息的真实性和可靠性负责；
- （四）监事会负责对激励对象名单予以核实；
- （五）董事会负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面考核

本激励计划本次授予的股票期权与限制性股票解除锁定考核年度为2017-2018年两个会计年度，每个会计年度考核一次，本次授予的股票期权与限制性股票分两期行权/解锁，达到下述业绩考核指标时，股票期权方可行权，限制性股票方可解锁，具体如下所示：

行权期/解锁期	公司业绩考核目标
第一个行权期/解锁期	以2015年、2016年归属于上市公司股东的净利润平均值为基数，2017年净利润增长率不低于5%。
第二个行权期/解锁期	以2015年、2016年归属于上市公司股东的净利润平均值为基数，2018年净利润增长率不低于10%。

（二）激励对象个人层面考核

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织相关部门对激励对象依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行个人业绩进行综合考评。

1、考核内容

项目	工作业绩指标	工作能力指标	工作态度指标
权重	【70】%	【20】%	【10】%

以考核成绩满分 100 分计算，工作业绩指标满分 70 分、工作能力指标满分 20 分、工作态度指标满分 10 分。

2、具体考核指标

(1) 工作业绩指标

以公司确定的激励对象在考核年度内具体业绩考核方案为准。

(2) 工作能力指标

符合岗位要求的知识与技能，具有良好的发展能力，如计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习和引进新知识新技术的程度和能力等。

(3) 工作态度指标

工作态度指标主要包括工作主动性、责任感、团队精神和纪律性等。

(4) 额外加分与减分

①额外加分

考核期间有效果明显的技术重大创新、高效完成对公司发展具有战略性意义的重要工作、或获得重大创新奖项或重要专利等情况的，经薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分（数值一般不超过 10 分）。

②重大失误和违纪减分

激励对象如存在任何被证明违反《方大炭素股权激励计划（草案）》中有关股票期权的获授条件和行权条件规定的行为，该激励对象考核不合格；

工作期间因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有重大违纪行为经薪酬与考核委员会确认，根据实际情况应予减分，减分数值一般不超过 10 分。

六、考核期间与考核次数

(一) 考核期间：激励对象股票期权可行权及解除锁定限制性股票的前一会计年度。

(二) 考核次数：股票期权与限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、考核结果应用

个人绩效考核结果共有“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”共四档：

考核得分	考核结果
90分以上	优秀
75-89分	良好
60-74分	合格
59分以下	不合格

若激励对象年度绩效综合考核结果对应等级为合格及以上，则激励对象满足可行权条件或可解锁当期限制性股票；若激励对象综合考核结果为不合格，公司将按照股权激励计划的有关规定，取消该激励对象当期行权额度或将激励对象所获限制性股票当期拟解锁份额回购并注销。

八、考核程序

个人绩效考核以公司绩效考评体系为基础，依照本办法以及公司相关管理制度进行。

（一）公司人力资源部与财务部等部门在每一年度结束后汇总考核数据，形成年度考核数据报告，报薪酬与考核委员会备案；

（二）公司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公司提出申诉。公司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。

九、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。

方大炭素新材料科技股份有限公司

董 事 会

二〇一七年三月十六日