

# 惠州市华阳集团股份有限公司

## 2020 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证惠州市华阳集团股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年股票期权与限制性股票激励计划（以下称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励机制，鼓励公司及下属公司中高层管理人员、技术（业务）骨干人员以客户为中心，以价值贡献为导向，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

### 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与限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（及下属公司）任职的高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员。

### 四、职责权限

- 4.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 4.2 公司及下属公司人力资源部负责具体实施考核工作。
- 4.3 公司及下属公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4.4 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核体系

### 5.1 考核对象

股权激励计划的激励对象，包括公司（及下属公司）任职的高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员。

### 5.2 考核内容

#### （1）公司业绩考核要求

本计划首次授予的股票期权及限制性股票的考核年度为2020-2022年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的股票期权及限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个行权期 /第一个解除限售期	以2019年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于10%；
首次授予第二个行权期 /第二个解除限售期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于40%；
首次授予第三个行权期 /第三个解除限售期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于100%。

若预留部分股票期权在2020年授出，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分股票期权在2021年授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留部分第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于40%；
预留部分第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于100%。

注：上述“净利润”指标计算以未扣除股权激励成本前的归属于上市公司股东的净利润。

由本次股权激励产生的成本将在管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

#### （2）总部/下属公司绩效考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权数量及可解除限售的限制性股票数量与其所属总部/下属公司当年的绩效相关，根据总部/下属公司当年绩效确定总部/下

属公司可行权/解除限售系数（M）。总部/下属公司绩效完成率达到 100%及以上，则 M=1，完成率低于 60%，则 M=0，完成率介于 60%（含 60%）与 100%之间，届时由总裁办公会确定 M。

### （3）个人绩效考核要求

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，届时根据下表确定激励对象可行权及解除限售的比例：

个人年度考核得分（X）	X≥90	90>X≥80	80>X≥60	X<60
考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人可行权/解除限售系数（N）	1.0		0.5	0

### 5.3 考核期间和次数

股权激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每年度一次。

### 5.4 考核办法和程序

（1）本会计年度结束时，由公司及其下属公司人力资源部组织对激励对象进行年度考核，考核结果报公司人力资源部。

（2）公司人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析、形成考核结果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核。

## 六、考核结果的应用

若各年度公司业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权及可解除限售额度=个人当年计划可行权及可解除限售额度×总部或下属公司可行权或解除限售系数（M）×个人可行权或解除限售系数（N）。

激励对象当期未能行权的股票期权由公司注销，当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

## 七、考核结果的归档及管理

### 7.1 考核结果反馈

人力资源部及直属主管对被考核者进行年度结果反馈，并指出不足点及改善方向。

### 7.2 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，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。

### 7.3 考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部应保留考核结果记录，同时报董事会办公室留档，作为保密资料归档保存。

## 八、附则

8.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

惠州市华阳集团股份有限公司

董事会

2020年4月29日