

东莞劲胜精密组件股份有限公司

股票期权激励计划（二期）实施考核办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善东莞劲胜精密组件股份有限公司（以下简称“公司”或“劲胜精密”）的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司中高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，制订了本办法。

第二条 考核目的：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，健全公司激励对象绩效评价体系，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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第三条 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第四条 考核对象：

- （一）公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员；
- （二）公司中层管理人员；
- （三）公司核心技术（业务）人员；
- （四）子公司主要管理人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员；
- （五）预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本次劲胜精密股票期权激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构：

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
- （三）公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总；
- （四）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核程序：

- （一）公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告；
- （二）公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门将对核心技术人才和管理骨干的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第七条 考核期间与次数：

- （一）考核期间：激励对象行使股票期权前一会计年度。
- （二）考核次数：股权激励可行权期间每年度一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标：激励对象当年度股票期权可行权额度根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面考核内容：

本计划首次授予在 2015—2017 年，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2014年净资产收益率不低于9%；以2013年为基准年，2014年净利润较2013年增长率不低于35%
第二个行权期	2015年净资产收益率不低于10%；以2013年为基准年，2015年净利润较2013年增长率不低于89%
第三个行权期	2016年净资产收益率不低于10%；以2013年为基准年，2016年净利润较2013年增长率不低于145%

预留部分在 2016—2018 年，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2015年净资产收益率不低于10%；以2013年为基准年，2015年净利润较2013年增长率不低于89%
第二个行权期	2016年净资产收益率不低于10%；以2013年为基准年，2016年净利润较2013年增长率不低于145%
第三个行权期	2017年净资产收益率不低于10%；以2013年为基准年，2017年净利润较2013年增长率不低于219%

以上净利润及用于计算净资产收益率的净利润指标均以扣除非经常性损益前后归属上市公司股东的净利润孰低值作为计算依据。若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年度以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

若公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权股票期权由公司注销。

（二）激励对象层面考核内容：

在公司层面业绩考核达标的情况下，按照《东莞劲胜精密组件股份有限公司绩效管理规定》的规定，激励对象上年度绩效考核合格的情况下才能获得授权和行权的资格。

激励对象个人绩效考核结果应用：

（1）股票期权计划激励对象必须在上年度内绩效考核合格的情况下才可获得授权和行权的资格。

(2) 根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果(S)，原则上绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、需改进(D)和不合格(E)五个档次。

激励对象当年实际行权额度=激励对象上年度绩效考评结果相对应的标准系数×激励对象当年计划行权额度

绩效考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	需改进 (D)	不合格 (E)
标准系数	1.0	0.9	0.8	0.6	0

注：各个档次均不设人数上限。

(三) 当期未能满足行权条件的，激励对象在此时期内的股票期权作废，公司薪酬与考核委员会根据《东莞劲胜精密组件股份股票期权激励计划（二期）实施考核办法》调减当期激励对象可行权数，调减的股票期权作废。

(四) 激励对象个人若存在以下情形之一的，公司不得继续授予其权益，其已获授但尚未行使的当期权益应当终止行使：

1. 上年度和本行权期内绩效考核出现不合格(E)等级的情况；
2. 最近一年由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司经营和技术秘密、损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给公司造成损失的；
3. 出现《公司法》规定不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

(五) 授予非独立董事、高级管理人员的股票期权，如果在股权激励计划有效期内发生退休、调离情况，当年股票期权的授予和行权除与年度经营业绩综合考核挂钩外，还要考核离任审计结果，如审计结果不合格，则不再继续授予新的股票期权，且已获授但尚未行权的股票期权终止行权。

第四章 考核结果管理

第九条 考核指标和结果的修正：考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十条 考核结果反馈：

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束八个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；核心技术人才和管理骨干可向公司人力资源中心提出申诉。人力资源中心在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果；

（三）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。

第十一条 考核结果应用：

（一）绩效考核结果作为股票期权的行权依据；

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量；

（三）考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十二条 考核结果归档：

（一）董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年；

（二）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；

（三）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董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

第五章 附则

第十三条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

第十四条 本办法由公司董事会负责解释。

第十五条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

东莞劲胜精密组件股份有限公司

二〇一四年四月