

东莞宜安科技股份有限公司

第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善东莞宜安科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，健全激励约束机制，充分调动管理人员和核心技术（业务）人员的积极性，吸引和留住优秀人才，使各方共同关注公司的长远发展，提高公司核心竞争力，按照《东莞宜安科技股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》），对公司管理人员和核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）实施股权激励。

为保证《激励计划》的顺利实施，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（试行）》等有关法律、法规及《东莞宜安科技股份有限公司章程》规定，结合公司实际情况，特制定本考核管理办法。

一、考核目的

为进一步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，充分调动激励对象的积极性和创造性，使其利益与公司长远发展更紧密地结合，防止人才流失，实现企业可持续发展。

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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高管、中层管理人员、公司核心技术（业务）人员、子公司主要管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取

财务业绩考核的指标为：营业收入增长率。

本计划授予的股票期权（包括预留部分）在行权期的2个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2015年营业收入为基数，公司2017年营业收入较2015年增长率不低于15%。
第二个行权期	以2015年营业收入为基数，公司2018年营业收入较2015年增长率不低于30%。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如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数量由公司注销。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照股权激励计划的有关规定将激励对象所获期权当期可行权份额注销。

（二）个人层面业绩考核要求

根据本考核管理办法，在股权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。目前对个人层面绩效考核结果共有优秀、良好、合格和不合格四档，具体如下：

1、考核结果等级分布

项目	优秀	良好	合格	不合格
行权比例	100%	100%	80%	0

2、考核结果应用

激励对象只有在上一年度考核中被评为“合格”或者之上，才能全额或者部分行权当期激励股份，否则，按照下述情况执行：

行权期上一年度考评结果为“优秀”、“良好”的，可按照100%比例全额行权当期获授期权；行权期上一年度考评结果为“合格”的，可按照80%比例行权当期获授期权，未行权部分由公司注销；等待期上一年度考评结果为“不合格”则其所获授的可行权数量作废，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行使股票期权的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权激励计划期间年度每年度一次。

七、行权

1、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。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人事部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，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。

九、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，董事会薪酬与考核委员会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董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，本次股权激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

东莞宜安科技股份有限公司

二〇一六年二月二十六日