

中源协和干细胞生物工程股份公司 2014年限制性股票激励计划实施考核办法

中源协和干细胞生物工程股份公司（以下简称“公司”）拟对公司的董事、高级管理人员、核心技术（科研、市场、业务）人员等激励对象进行限制性股票激励计划。《中源协和干细胞生物工程股份公司2014年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由董事会通过，并经中国证券监督管理委员会审核无异议、公司股东大会审议通过后，在满足授予条件的情况下，公司以定向发行新股的方式向激励对象授予限制性股票；当解锁条件成就时，激励对象可按本激励计划的规定申请分批解锁。

为保证公司股权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，确保公司长远发展和股东利益的最大化，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规以及《中源协和干细胞生物工程股份公司章程》的规定，结合公司的实际情况，制订《中源协和干细胞生物工程股份公司2014年限制性股票激励计划实施考核办法》（以下简称“本考核办法”）。

一、总则

1、目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司中长期激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司长期可持续发展，公司制定了本激励计划。为保证公司拟实施的激励计划的顺利进行，实现公司和全体股东利益最大化，结合公司实际情况，特制定本考核办法。

2、原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本考核办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力态度紧密结合。

二、考核主体及职责权限

1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”），主要职责：

1) 负责领导、监督本办法规定的考核工作；
2) 以听取述职和打分的方式，考核总部高级管理人员和二级公司、业务板块第一负责人。

2、薪酬委员会下设考核工作小组，该小组由总经理牵头，公司人力行政部、财务管理部等部门有关人员参加，人力行政部专人负责具体组织。主要职责：

1) 负责提供、搜集以及核实相关考核数据，同时，确认这些数据的真实性和可靠性。

2) 按照薪酬与考核委员会的部署和要求，组织对总部高级管理人员、二级公司或业务板块的第一负责人进行初步考核，并报薪酬与考核委员会进行考核，组织述职。

3、各二级公司和业务板块分别成立专门考核小组，按照整体考核的要求，制订相应考核标准，对其所属相关人员进行考核，并报上市公司考核工作小组核准。

三、考核体系

1、考核对象

考核对象为董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的参加公司2014年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及核心技术（科研、市场、业务）人员。

2、考核内容

- (1) 目标业绩、履行职责情况以及承担职责风险的情况；
 - (2) 职业素质与能力，团队精神与领导力；
 - (3) 职业道德，工作态度，影响力。
- 设置重大创新加分项，包括：技术和管理两个方面，加分上限为10分。
 - 重大失误及违纪减分项，不设上限。

3、考核办法

由被考核对象的专门考核小组、考核工作小组、薪酬与考核委员会成员进行评分，满分为100分。每个评分人对考评对象按照如下指标进行打分，然后按照评分人对考评对象相应权重的分值比例计算考评对象的总分：

- (1) 目标业绩、履行职责情况以及承担职责风险的情况（80分）

预定业绩指标完成情况，包括公司或部门的组织绩效和个人述职评分。

(2) 职业素质与能力，团队精神与领导力；（10分）

工作中表现出的：职业素质、专业能力、成事能力、协调管理能力、抗压能力以及领袖魅力。

对于各级公司副经理以上级别的考核对象，还应当就其对人才的引进和培养以及该考核对象主管的人员的关键人才流失率进行考核。关于人才引进和培养的具体认定，以及对关键人才流失率的计算以上市公司人力行政部的认定为准。

(3) 职业道德，工作态度，影响力（10分）

工作中表现出的：良好的品行、修养，积极向上的心态，饱满的创业热情、工作热情和积极性、主动性以及释放出的正能量和影响力。

(4) 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，获得额外加分，数值不超过10分。

(5) 重大失误和违纪减分

工作期间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应予减分5分以上，直至取消业绩分数。

4、考核程序

考核期结束后，薪酬与考核委员会下设的工作小组组织具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存。被考核对象对所有考核项目进行自评，自评只用于对比最后得分，不计入总分。考核工作小组对考核数据统一汇总并计算出每位被考核对象的最后得分，报薪酬与考核委员会确认。

四、考核结果的应用

1、考核结果等级分布

按照分数段90分以上（含90分）、80~89、60~79、60分以下（不含60分），确定考评等级为优秀、良好、合格和不合格。

2、考核结果的应用

考核结果仅作为本激励计划项下限制性股票的授予和解锁依据。

五、考核结果管理

1、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。

2、考核结果反馈

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后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

4、考核结果申诉

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，薪酬与考核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。

六、附则

1、本考核办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本考核办法自《中源协和干细胞生物工程股份公司2014年限制性股票激励计划（草案）》经公司董事会审议通过、中国证监会备案无异议、公司股东大会审议通过之日起开始实施。

中源协和干细胞生物工程股份公司

2014年3月21日