

青岛天能重工股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为保证青岛天能重工股份有限公司（以下简称“公司”或“天能重工”）2018 年股票期权激励计划的顺利实施，促进公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第 8 号——股权激励计划》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：为充分调动公司核心团队的积极性、创造性与责任心，吸引和保留优秀人才，有效地将公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起，保障公司发展战略和经营目标的实现。

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，以实现股票期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：本办法适用于 2018 年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司部分董事、高级管理人员、管理骨干、核心业务人员、各子公司管理骨干和核心业务人员，具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）审议确定。

第二章 考核管理机构

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，对数据的真实性和可靠性负责；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存；

(三)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并保存；

(二)公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门将对激励对象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：每一个行权期的前一会计年度。

(二)考核次数：每一个考核年度各一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标：

(一)公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权，在行权期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

本激励计划授予股票期权的行权考核年度为2018-2020年3个会计年度，每年度考核一次，首次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	以2017年为基数，2018年度营业收入增长率不低于15%；或以2017年为基数，2018年度净利润增长率不低于15%。
第二个行权期	以2017年为基数，2019年度营业收入增长率不低于30%；或以2017年为基数，2019年度净利润增长率不低于30%。
第三个行权期	以2017年为基数，2020年度营业收入增长率不低于45%；或以2017年为基数，2020年度净利润增长率不低于45%。

注：预留部分的股票期权各年度绩效考核目标按照上表标准执行；“净利润”指归属于上市公司

公司股东的净利润。

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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其行权的比例，激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为优良（A）、合格（B）和不合格（C）三个档次。

绩效考核结果	优良（A）	合格（B）	不合格（C）
标准系数	1	0.5	0

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

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五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；核心业务人员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) 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可行权数量。

(二) 考核结果作为股票期权可行权的依据:

1、绩效考核结果作为股票期权的行权依据: 公司层面考核不达标, 所有激励对象所持该年度计划可行权的股票期权全部作废; 公司层面考核达标时, 根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可行权的股票期权数量;

2、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可行权数量;

3、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授权公司人力资源中心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

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。

青岛天能重工股份有限公司

2018年10月26日