

成都华气厚普机电设备股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，建立股权激励长效机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员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，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1-3 号》、《创业板信息披露业务备忘录第 9 号：股权激励（限制性股票）实施、授予与调整》等法律、法规、规范性文件及厚普股份《公司章程》的规定，结合公司实际，制定本考核管理办法。

一、考核目的

本办法旨在通过对股权激励对象的考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调度公司董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益一致，促进公司持续、健康发展。

二、考核原则

考核评价实行定量与定性考核相结合的方式，坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对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，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

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，并负责激励对象进行考核。公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成工作小组负责具体的考核工作。

五、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

六、考核程序

公司采取岗位相关人员评定以及董事会薪酬与考核工作组考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

1、根据公司股权激励年度经营目标分别确定各经营部门、各被考核对象的分年度业绩目标，以此作为年度绩效考核依据。因实际情况变化或工作需要需调整上述目标时，须经公司有权部门批准。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下开展具体的考核工作，负责考核数据的收集和整理、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评估初步意见。

3、董事会薪酬与考核委员会审议通过激励对象的最终考核结果。

七、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票解锁考核年度为 2015-2017 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票分三期解锁，达到下述业绩考核指标时，首次授予的限制性股票方可解锁，具体如下所示：

期间	日期	解锁比例	解锁业绩条件
第一个解锁期	自首次授予日起满 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%	以 2014 年为基准年，2015 年度营业收入增长率不低于 15%
第二个解锁期	自首次授予日起满 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	20%	以 2014 年为基准年，2016 年度营业收入增长率不低于 35%
第三个解锁期	自首次授予日起满 36 个月后的首	40%	以 2014 年为基准年，2017 年

	个交易日至授予日起 48 个月内的 最后一个交易日当日止		度营业收入增长率不低于 60%
--	---------------------------------	--	-----------------

本激励计划预留部分的限制性股票解锁考核年度为 2016-2017 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分的限制性股票分两期解锁，达到下述业绩考核指标时，预留部分的限制性股票方可解锁，具体如下所示：

期间	日期	解锁比例	解锁业绩条件
第一个解锁期	自预留部分的限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至相应的授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%	以 2014 年为基准年，2016 年度营业收入增长率不低于 35%
第二个解锁期	自预留部分的限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至相应的授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%	以 2014 年为基准年，2017 年度营业收入增长率不低于 60%

注：以上营业收入指上市公司合并口径营业收入。

除此之外，2015-2017 年内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

首期授予的限制性股票第一、第二个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，这部分限制性股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标时一起解锁；若下一年仍未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销；第三个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销。

预留的限制性股票第一个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，这部分限制性股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标时一起解锁；若下一年仍未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销；第二个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

（1）考核依据

被考核人员所在岗位的工作标准、个人绩效评价结果以及所在部门或

经营单元完成公司年度分解目标的情况。

(2) 考核内容

考核内容	目标分值	权重	综合评价得分
工作业绩	100	70%	工作业绩指标得分×70%+工作态度指标得分×20%+工作能力指标得分×10%。
工作态度	100	20%	
安全合规	100	10%	

(3) 考核结果

个人绩效考核结果共有 A、B、C、D、四档：

等级	A	B	C	D
结果	优秀	良好	合格	不合格
分数段	90~100	80~89	60~79	60 分以下

此外，被考核人员在考核期因触犯法律法规、违反公司规章制度造成严重安全或者违规事件、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉的，其考核结果为 D。

八、考核结果的反馈

- 1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束 10 个工作日内由公司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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，激励对象可向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个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以复核并告知处理结果，此结果具有终局性。

九、考核结果的运用

- 1、绩效考核结果作为股权激励解锁的依据。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。
- 2、在公司层面业绩考核达标的前提下，根据个人层面绩效考核，激励对象只有在上年度绩效考核结果在“合格”（即等级 A、B 和 C）以上方可对该解锁期内所获授的限制性股票申请全部解锁，并按照以下程序进行：

- (1) 激励对象在董事会确定的具体解锁期间内向董事会提出解锁申请；
- (2) 董事会对申请人的解锁资格进行审查确认；

(3) 解锁申请经董事会确认后，由相关职能部门统一办理限制性股票解锁事宜。

3、对于考核结果不合格（即等级 D）的激励对象，公司将按照授予价格回购其当期未能顺利解锁的限制性股票并予以注销。期间若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，回购价格和数量将做相应调整。

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，须当事人重新签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，自股权激励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施行。

成都华气厚普机电设备股份有限公司 董事会
二〇一五年七月二十七日