

湖南长高高压开关集团股份有限公司

2016 年股票期权激励计划实施考核办法

为保证湖南长高高压开关集团股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权激励计划（以下称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、总则

1.1 考核目标：为进一步完善长高集团的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，实现员工与公司共同发展

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

1.2 考核对象：本办法适用于公司董事、高级管理人员、中层管理人员、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中的股权激励计划的激励对象。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核工作小组，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核体系

3.2 考核内容

（1）工作业绩

A、公司业绩：

本计划首次授予的股票期权，在 2017 年至 2019 年的 3 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。

行权期	业绩考核条件
第一个行权期	以最近三年平均扣除非经常性损益后的净利润 73,306,639.73 元为基数，2017 年净利润相比 73,306,639.73 元增长不低于 20%。
第二个行权期	以最近三年平均扣除非经常性损益后的净利润 73,306,639.73 元为基数，2018 年净利润相比 73,306,639.73 元增长不低于 35%。
第三个行权期	以最近三年平均扣除非经常性损益后的净利润 73,306,639.73 元为基数，2019 年净利润相比 73,306,639.73 元增长不低于 50%。

预留部分的股票期权行权需要满足的财务指标如下：

行权期	业绩考核条件
第一个行权期	以最近三年平均扣除非经常性损益后的净利润 73,306,639.73 元为基数，2018 年净利润相比 73,306,639.73 元增长不低于 35%。
第二个行权期	以最近三年平均扣除非经常性损益后的净利润 73,306,639.73 元为基数，2019 年净利润相比 73,306,639.73 元增长不低于 50%。

以上假设行权时对应年报已出，如行权时对应年报未出，则激励对象须等待对应年报出具时方可行权。

上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

在行权期期内，若当期达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权申请行权。如达不到行权条件的，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。

各子公司激励对象的行权条件除上市公司达到上述行权条件外，上市公司将向各子公司下达业绩目标，如所在公司未达到年度经营业绩目标，其相对应行权期所获授的可行权股票期权数量作废，由公司注销。

B、个人业绩

结合不同考核对象的管理层级、职位类别和主要价值贡献方式、进行不同的考核权重设置，对考核对象根据考核内容进行评分。考核内容的具体权重设置如下：

考核对象	工作业绩权重	团队精神和领导力权重	职业素质权重	道德、心态、影响力权重
董事	55%	25%	10%	10%
高级管理人员	55%	25%	10%	10%
核心研发人员	70%	10%	10%	10%
核心销售人员	80%	10%	5%	5%
其他人员	60%	20%	10%	10%

（1）工作业绩

工作业绩指标指公司制定的各部门、岗位年度经营目标、工作计划完成情况。

（2）团队精神和领导力

考核对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势；考核对象是否具有良的领导素质，能否有效领导激励下属完成分管的工作。具体包括团队协作能力、协调与组织能力、沟通能力、计划与决策能力、领导能力等。

（3）职业素质

考核对象工作过程中所表现出的职业素质，包括是否有较强的岗位专业技能、工作主动性、纪律性、学习能力、效率意识、责任心等。

（4）道德、心态、影响力

考核对象工作过程中所表现出的道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

激励对象在考核期内岗位发生变动的，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，按照时间段确定权重汇总计算考核分值。

3.3 考核期间和次数

（1）考核期间

激励对象行权前一会计年度。

（2）考核次数

股权激励期间每年度一次。

3.4 考核办法

(1) 根据考核对象不同，考核分数由不同主体给出，具体权重如下：

考核对象	评分主体	评分对象
董事	公司董事会	60%
	同级相关人员	20%
	直接下级	20%
高级管理人员	公司董事会	60%
	同级相关人员	20%
	直接下级	20%
其他人员	公司高管	20%
	直接上级	40%
	同级相关人员	20%
	直接下级	20%

(2) 考核超额工作加分

考核期间考核对象完成工作量较大的超额工作，经董事会提名、薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

(3) 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等行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数；工作期间本人发生收受回扣、贪污、故意泄露公司市场信息、技术机密等重大违纪行为的，直接取消受激励资格。

3.5 考核程序

(1) 每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作小组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据考核对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的年度考核指标及各分、子公司的年度经营业绩指标。根据所确定的考核人员当年的年度考核指标，公司与考核对象签订《个人绩效任务书》，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，考核对象需要调整年初制定的《个人绩效任务书》时，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

(3) 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，

参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。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。董事会薪酬与考核委员会工作小组对考核数据统一汇总并折算。

(4) 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审核。

(5) 考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级分布

等级	定义	参考分值	定义说明
S	卓越	$95 \leq X < 100$	绩效结果全部显著超过预期目标
A	优秀	$90 \leq X < 95$	绩效结果完全达到或超过预期目标
B	良好	$80 \leq X < 90$	绩效结果基本达到预期目标，既没有突出的表现，也没有明显的失误
C	需改进	$60 \leq X < 80$	绩效结果部分未达到预期目标，或任务基本能完成，但工作质量、效率不高，需要进一步改进才能达到要求
D	不合格	$X < 60$	绩效结果大部分未达到预期目标

4.2 考核结果的应用

- (1) 考核对象上一年度考核达标后才具备获授权益本年度的行权资格。
- (2) 考核结果为“不合格”的员工，公司将按激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权股票期权数量作废，由公司注销。

五、考核结果管理

5.1 董事会薪酬与考核委员会工作小组应保留所有考核记录。

5.2 为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若确需修改或重新记录，须由当事人签字。

5.3 考核记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会工作小组统一销毁。

5.4 考核人应对被考核人客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消其考核人资格。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起实施。

湖南长高高压开关集团股份有限公司

董 事 会

2016年11月 16日