

# 武汉中元华电科技股份有限公司

## 2017年限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

为保证武汉中元华电科技股份有限公司（下称“公司”）2017年限制性股票激励计划（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，激励公司及子公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员等相关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《中华人民共和国公司法》、《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》等有关法律法规以及《武汉中元华电科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，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，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### 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，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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司及子公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要进行激励的相关人员。

#### 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，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

##### 1、公司层面业绩考核

业绩指标的选取与考核分数

财务业绩考核的指标是：净利润增长率。

股权激励对象授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并解除其限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2017 年净利润增长率不低于 90%
第二个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 100%
第三个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 110%

本办法中所指“净利润”指标以经审计的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

根据预留限制性股票解除限售期的不同安排，预留限制性股票的考核年度具体安排如下：

(1) 若预留限制性股票在限制性股票首次授予日后六个月内授予的，则该部分预留限制性股票适用的考核条件如下：

解除限售期	业绩考核目标
预留第一个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2017 年净利润增长率不低于 90%
预留第二个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 100%
预留第三个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 110%

(2) 若预留限制性股票在限制性股票首次授予日后六个月至十二个月内授予的，则该部分预留限制性股票适用的考核条件如下：

解除限售期	业绩考核目标
预留第一个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 100%
预留第二个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 110%

激励对象所在子公司需实现业绩承诺或年度经营计划指标的，子公司应完成当年业绩承诺或年度经营计划指标，子公司的激励对象方可依股权激励计划规定的比例解除限制性股票限售；未完成当年业绩承诺或年度经营计划指标的，子公司的激励对象不得按照股权激励计划的规定比例解除限售。

## 2、个人层面业绩考核要求

根据本办法，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C 三档，对应的考核结果如下：

等级	A	B	C
	优	良	不合格
分数	80 分以上	60~80	60 分以下

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的比例分批次解除限售。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，将按照股权激励计划的规定，该激励对象不可解除当期的限制性股票限售。

## **六、考核期间与次数**

### **1、考核期间**

激励对象行使权益（即解除限制性股票限售）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。

## **七、解除限售**

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## **八、考核程序**

公司人力资源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，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、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## **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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，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**

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

武汉中元华电科技股份有限公司  
董事会

二〇一七年一月二十二日