

苏州天沃科技股份有限公司

关于对中机国能电力工程有限公司管理层 专项股权激励计划实施考核管理办法

为保证苏州天沃科技股份有限公司（以下简称“公司”、“天沃科技”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司长效激励机制，形成良好均衡的价值分配体系，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，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《苏州天沃科技股份有限公司关于对中机国能电力工程有限公司管理层专项股权激励计划（草案）》及其摘要、《苏州天沃科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

一、考核目的

2016 年 12 月，公司完成收购中机电力 80%股权重大资产重组事项，电力、新能源工程总包与服务业务成为公司的主要业务支柱。为进一步完善公司长效激励机制，有效地将股东利益、公司利益和主要业务板块核心团队的个人利益结合在一起，充分调动中机电力核心团队骨干的积极性，吸引和留住优秀人才，围绕公司“打造国际一流的电力工程、新能源与清洁能源综合服务商；军民融合，锻造国防科工建设重要力量”的战略，努力抓好生产经营，共同促进公司的长远发展，为公司和广大股东创造更大的经济效益。

二、考核原则

考核评价坚持公正、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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次股权激励计划所确定的所有激励对象，即公司控股子公司中机国能电力工程有限公司核心团队人员。

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，并负责对董事、

高级管理人员等股权激励对象进行考核。公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的领导下，具体落实各激励对象的考核。

五、绩效考评评价指标及标准

本次股权激励计划考核综合考虑公司业绩考核目标、板块业绩指标、个人业绩指标和工作情况等维度。董事会薪酬与考核委员会负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，依照激励对象的业绩完成率确定其实际行权比例。公式如下：

个人当期实际可行权数量=当期可行权基数*个人当期行权档次的对应行权比例

当期可行权基数=个人“获授股票期权数量”*当期“可行权比例”

1、公司业绩考核目标

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。

股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	公司业绩考核目标
第一行权期	以 2017 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 20%（含）
第二行权期	以 2017 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 44%（含）
第三行权期	以 2017 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 72.8%（含）

业绩标准中所述净利润均为股权激励成本摊销前并扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。相应年度净利润数据需经具有证券期货业务资格的会计师事务所审计。

公司满足上述业绩考核目标的，“当期可行权基数”按公式计算。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。

2、个人当年行权档次的确定

个人当年行权档次由个人考核结果决定：包括所在板块业绩完成情况、个人业绩完成情况和个人职业素养三个方面。公司将与每位股权激励对象签署

《股权激励协议书》，详细约定各项指标。

根据公司制定的《苏州天沃科技股份有限公司 2017 年度股权激励计划实施考核管理办法》，在董事会薪酬与考核委员会的统一安排下，将对激励对象每个考核年度综合考评进行打分，依照激励对象的“考核对象个人当年成绩”来划定个人绩效考核等级，确定其行权比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为一、二、三级档，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，不能行权部分的股票期权，由公司统一注销。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为四级档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期全部行权额度，期权份额由公司统一注销。

考核等级表

等级	定义	参考分值	对应行权系数	定义说明
一级	优秀	$85 \leq X \leq 100$	100%	绩效结果完全达到或超过预期目标
二级	良好	$70 \leq X < 85$	80%	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
三级	合格	$60 \leq X < 70$	60%	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
四级	不合格	$X < 60$	0	绩效结果大部分未达到预期目标

(1) 考核权重分配及说明

板块业绩完成情况 (A) 权重	个人业绩完成情况 (B) 权重	职业素养 (C) 权重
70%	20%	10%

A 项公式如下：

$$A = (\text{相应年度板块业绩实际完成数} \div \text{相应年度板块业绩指标}) * 100$$

鉴于本次激励对象均为中机电力核心团队成员，参照公司收购中机电力 80% 股权事项中的《标的资产实际净利润数与净利润预测数差额的补偿协议书》对中机电力业绩的约定，制定本次电力工程板块的业绩目标：中机电力 2018 年、2019 年和 2020 年经具有证券从业资格的会计师事务所审计的净利润（指扣除

非经常性损益后的净利润数，以下均同）41,500 万元、45,600 万元、47,880 万元的（均含本数）为“相应年度板块业绩指标”。

A 项得分少于 100 分，则计为不合格；A 项大于 100 分（含），可行权。

B 项得分公式：

$B = (\text{相应年度个人业绩实际完成数} \div \text{相应年度个人业绩指标}) * 100$

B 项合格分为 85 分。

C 项由董事会薪酬与考核委员会考评，指标包括：战略执行能力、市场开拓能力、团队组织能力、协同配合情况等。

C 项合格分为 85 分，最高分为 100 分。

综上，考核对象个人当年成绩 = $A * 70\% + B * 20\% + C * 10\%$

（2）其他说明

各项指标均需达到合格线，如有一项未达合格线，视为个人业绩考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，由公司注销。“考核对象个人当年成绩”综合为最高分 100 分，“考核等级”最高为“一级”，“个人当期实际可行权数量”不超过个人“当期可行权基数”。

3、零碎股的处理

根据“个人当期实际可行权数量”公式计算得出的可行权期权份数如有不足 1 份期权的，不足的尾数省略，不计入最终的个人当期实际可行权数量。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

激励期间计划年度每年度一次。

七、行权

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

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

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、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，证券部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，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

苏州天沃科技股份有限公司

董事会

2017年11月30日