

# 河南思维自动化设备股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

河南思维自动化设备股份有限公司（以下简称“公司”）拟按照《河南思维自动化设备股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划(草案)》对公司部分董事(不包括独立董事)、中高层管理人员、核心技术及业务人员（以下简称“激励对象”）授予限制性股票。为配合该计划的实施，现根据《公司法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一节 总则

#### 第一条 考核目的

为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，建立和完善公司董事、高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励约束机制，促进全体干部员工诚信勤勉的开展工作，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，以实现公司长期战略目标。通过对激励对象从关键业绩、重点工作、职业道德、企业文化等方面，进行全面客观评估，保证公司本次股票激励计划的顺利进行。

#### 第二条 考核原则

坚持公开、公正、公平、客观的原则，坚持考核指标与公司战略紧密结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的原则，激励与约束相结合的原则。

### 第二节 考核体系

#### 第三条 考核组织

- 1、董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；公司人力资源主管部门负责考核的具体实施工作；
- 2、公司董事会办公室、财务部、审计部负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司股东大会和董事会负责本办法的审批。

#### 第四条 考核内容

考核内容以工作绩效考核为主，同时考核其管理及领导能力、企业文化贯彻落实等。各级激励对象按照职位层级及绩效管理原则确定考核的内容结构与权重，并经双方沟通确认后正式执行，在执行过程中如发生变化需要及时沟通，并作必要的调整。

#### **第五条 考核对象**

本考核办法适用于公司限制性股票激励计划中的激励对象。

### **第三节 考核办法**

**第六条** 考核指标分为量化指标、非量化指标。量化指标考察工作绩效，包括定量指标、年度重点工作、风险管理等，量化指标占考核总分的 70%；非量化指标考察管理及领导能力等工作内容，占考核总分的 30%。

**第七条** 工作业绩评价方面根据各部门及各岗位实际情况及现有资源，本着考核指标的可测性、可衡量性、定性定量相结合的原则，明确各岗位年度的业绩考核目标。

**第八条** 评分方面采用二级评审制，直接主管对激励对象有充分的评价权利，同时间接上级一方面对直接主管的评分进行审核和监督，另一方面也对员工的绩效进行评定。

**第九条** 考核周期为一个完整会计年度，即从每年的 1 月 1 日至当年的 12 月 31 日，在次年 2 月份完成当年度的考核。

**第十条** 对考核对象的考核项目、考核周期、考核评分权重等情况具体如下：

| 考核项目           |        | 考核周期 | 被考核者考核项目权重 | 考核者                     |
|----------------|--------|------|------------|-------------------------|
| 工作<br>绩效<br>评价 | 定量指标   | 年度   | 70%        | 直接上级、<br>职能部门、<br>其他相关方 |
|                | 年度重点工作 |      |            |                         |
|                | 风险管理   |      |            |                         |
| 领导能力述职评价       |        | 年度   | 30%        |                         |
| 合计             |        |      | 100%       |                         |

### **第四节 考核实施步骤**

**第十一条** 薪酬与考核委员会工作小组根据公司年度经营目标、管理目标和激励对象的《岗位说明书》等内容作为激励对象年度绩效考核的依据。

**第十二条** 薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，

统一制作表格，参与评分，考核结果提交薪酬与考核委员会审议。

**第十三条** 薪酬与考核委员会对所有被考核对象的绩效考核结果审议确认。

## 第五节 考核结果应用

**第十四条** 绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核

| 项目      | 业绩考核目标件                         |
|---------|---------------------------------|
| 第一次解锁条件 | 以2017年的净利润为基数，2018年净利润增长率不低于10% |
| 第二次解锁条件 | 以2017年的净利润为基数，2019年净利润增长率不低于20% |
| 第三次解锁条件 | 以2017年的净利润为基数，2020年净利润增长率不低于30% |

上述“净利润”指标以经审计的激励成本摊销前的净利润作为计算依据。如公司业绩考核达不到上述条件，限售期满后未达到解锁条件的限制性股票，由公司以授予价回购注销。

### （二）个人层面业绩考核

根据个人年度绩效考评结果，划分为 A、B、C、D、E 五挡，分别对应不同的可解除限售比例：

| 考核结果   | 合格   |   |   |   | 不合格 |
|--------|------|---|---|---|-----|
| 绩效评定   | A    | B | C | D | E   |
| 解除限售比例 | 100% |   |   |   | 0   |

上述考核标准 A 级为 90 分以上（含），B 级为 80-89 分，C 级为 70-79 分，D 级为 60-69 分，E 级为 59 分以下（含）。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为合格，激励对象根据年度考评分数对应的个人可解除限售比例进行解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考评结果为不合格，公司将激励对象所获授的限制性股票当期拟解除限售份额以授予价回购注销。

## 第六节 考核结果管理

**第十五条** 考核结束后，公司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。

**第十六条** 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

**第十七条** 对于考核结果有不同意见，被考核者可以在考核结束后三日内向

考核工作小组提起申诉。由考核工作小组会同有关主管对考核结果进行核查，整理考核记录，提出处理建议，全部申诉程序，应在考核完成两周内结束。

**第十八条** 完成绩效考核后，考核记录由考核工作小组存档备案。

#### **第七节 附则**

**第十九条** 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

**第二十条** 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

河南思维自动化设备股份有限公司

董事会

2017 年 12 月 20 日