

湖南长高高压开关集团股份有限公司

2018 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、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

2、考核原则：考核评价坚持公正、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。

3、考核对象：本办法适用于参与公司 2018 年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、营销人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

二、职责权限

1、 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

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

（一）考核内容

1、工作业绩

（1）公司业绩：

集团公司合并报表扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为公司股票期权激励行权考核的基础指标，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象

分期行权的必要条件。

本计划首次授予的股票期权，在 2018 年至 2020 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 77,327,104.25 元为基数，2018 年净利润相比 77,327,104.25 元增长不低于 10 %。
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 77,327,104.25 元为基数，2019 年净利润相比 77,327,104.25 元增长不低于 21%。
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 77,327,104.25 元为基数，2020 年净利润相比 77,327,104.25 元增长不低于 33%。

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 77,327,104.25 元为基数，2019 年净利润相比 77,327,104.25 元增长不低于 21%。
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 77,327,104.25 元为基数，2020 年净利润相比 77,327,104.25 元增长不低于 33%。

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。

（2）子公司业绩指标

所有子公司（包括全资及控股子公司）激励对象的行权条件除上市公司达到上述行权条件外，还需按照集团公司对子公司的《业绩考核办法》和签订的年度《目标责任书》进行业绩考核。年终考核分数在 70 分以上的为及格，子公司在考核年度业绩考核及格的，所属各子公司的激励对象方能行权，如考核不及格，则所属各子公司的激励对象在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。

（3）个人业绩

对个人业绩考核按照各股权激励对象所属部门相应的考核细则进行。

① 定量指标：以激励对象考核年度内个人业绩考核情况并参考所在部门的业绩情况综合评定。

② 定性指标：主要是对激励对象考核年度内的核心价值观践行、工作能力、工作态度、价值发挥进行综合评价。

③ 部门和个人的业绩考核指标执行公司部门绩效考核办法和员工绩效考核办法等规定。

定量指标根据被考核人员及所在部门与公司共同确定的年度工作业绩目标的完成情况确定分值；定性指标则采取考评主体评分的方式确定分值。激励对象中的销售业务人员，兼销售职务的公司董事、高级管理人员以及销售内勤人员均纳入销售考核体系，根据销售人员相关考核细则的规定进行考核评分。其他部门根据各部门、岗位年度经营目标、工作计划完成情况进行考核。

每年度激励对象与公司人力资源部签署确认的个人绩效考核方案，考核评估依据个人绩效考核方案中列明的关键业绩（KPI）考核指标、考核标准进行。

母公司激励对象个人的绩效考核内容由母公司人力资源部门会同部门负责人设定，子公司负责人直接按照子公司年度业绩目标进行考核，子公司负责人之外的其他激励对象由各子公司人力资源部门和各子公司负责人审核确认。

（4）重大失误减分和违法违纪取消资格

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或影响较大等行为，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、技术机密或泄露公司未公开披露信息等违法违纪行为的，直接取消股权激励资格。

（二）绩效考核期间：股票期权激励计划有效期内的每个会计年度。

（三）考核结果分布与应用

根据考核分值结果，激励对象及所在部门的绩效差异被细分为 4 个考核等级，具体如下：

考核等级	优秀	良好	及格	不及格
考核分值	90 以上	80-90 分	70-80 分	70 分以下

个人的业绩考核指标考核得分高于 70 分（含 70 分）的为考核达标，激励对象可按照激励计划的相关规定对该行权期的全部股票期权申请行权，否则其对应的股票期权作废，由公司收回并注销。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

（四）考核程序

（1）每一考核年度年初，公司人力资源部、销售部、财务部等相关职能部门根据公司年度经营计划、部门年度工作计划、激励对象个人工作计划等内容，通过与激励对象及所在部门的互动，确定激励对象及所在部门年度工作业绩考核指标，并报股权激励考核小组备案。公司根据各激励对象的工作计划和工作内容，每年初向各激励对象下发《股权激励年度目标责任书》，由激励对象个人签字确认。

（2）根据公司实际情况的变化和工作的需要，经董事会薪酬与考核委员会批准后，可对激励对象及所在部门年度工作业绩考核指标和目标做相应调整。

（3）公司人力资源部、销售部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（4）在董事会薪酬与考核委员会的指导下，公司人力资源部负责激励对象所在部门工作业绩指标考核；公司人力资源部负责组织各部门对激励对象的个人考核并汇总考核结果材料。

（5）公司人力资源部将激励对象的绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。人力资源部在考核结束后 3 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

(6) 如激励对象对考核结果持有异议,可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉,人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核。如被考核者对考核结果有异议,可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉,由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

四、考核结果管理

1、股权激励所有考核记录由集团公司人力资源部门保管。

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。

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。

4、考核人应对被考核人进行客观、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。

五、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

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公司

董 事 会

2018 年 4 月 23 日