

**开能健康科技集团股份有限公司**  
**2018 年股权激励计划实施考核管理办法**  
**（草案）**

**开能健康科技集团股份有限公司**

**2018 年 8 月**

## 前言

开能健康科技集团股份有限公司（以下简称为“开能健康”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全激励机制，激励公司骨干人员勤奋努力工作，确保公司长远发展与股东利益的最大化，拟实施本次股权激励计划。

公司为保证激励计划顺利实施，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》以及开能健康《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

## 一、总则

### 1、目的

为推动公司战略实施，完善公司法人治理结构以及关键岗位员工激励考核体系，促进公司员工队伍和人才储备发展，形成和谐发展的强大凝聚力，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，以实现股东利益的最大化与长久化。

### 2、原则

- 公开。考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 客观。考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观评价。
- 沟通。考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议可向上一级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。
- 结合。股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

### 3、考核对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，包括：

- (1) 公司董事、高管人员（不包括独立董事、监事）；
- (2) 中层管理人员、子公司高管和核心营销、技术和管理骨干。

## 二、考核组织职责权限

1、董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员（董事会办公室、人力资源部、财务部、审计部等相关部门）组成考评委员会负责具体实施考核工作。人力资源部、财务部、审计部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。人力资源部负责监督与检查绩效考核过程。

3、人力资源部将对董事、高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

4、公司董事会负责本办法的审批。

## 三、考核体系

### （一）考核期

本办法对激励对象的考核周期为 2018-2021 年各个完整的会计年度。

### （二）公司层面的考核指标

#### （1）首次授予的激励份额的考核指标

公司考核指标为： $A = \text{营业收入完成率} \times \text{权重1} + \text{净利润完成率} \times \text{权重2}$

其中：权重1=0.7，权重2=0.3；

营业收入完成率=年度实际完成营业收入/年度考核营业收入

净利润完成率=年度实际完成净利润/年度考核净利润

各年度考核目标如下表所示：

行权/解锁期	业绩考核目标
第一个行权/解锁期	2018年年度考核营业收入10亿元，年度考核净利润3.3亿元；
第二个行权/解锁期	2019年年度考核营业收入14亿元，年度考核净利润1.2亿元；
第三个行权/解锁期	2020年年度考核营业收入20亿元，年度考核净利润1.5亿元。
第四个行权/解锁期	2021年年度考核营业收入25亿元，年度考核净利润1.8亿元。

上述“净利润”指标以激励成本摊销前的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

当公司考核指标  $A \geq 95\%$  时，所有激励对象的行权/解锁比例为  $100\%$ ；当公司考核指标  $95\% > A \geq 80\%$  时，所有激励对象的行权/解锁比例为  $A$ ；当公司考核指标  $A < 80\%$  时，所有激励对象的行权/解锁比例为  $0$ 。

## （2）预留部分的考核指标

$$A = \text{营业收入完成率} \times \text{权重1} + \text{净利润完成率} \times \text{权重2}$$

其中：权重1=0.7，权重2=0.3；

营业收入完成率=年度实际完成营业收入/年度考核营业收入

净利润完成率=年度实际完成净利润/年度考核净利润

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权/解锁期	业绩考核目标
第一个行权/解锁期	如授予在2018年完成，则业绩考核目标为2018年年度考核营业收入10亿元，年度考核净利润3.3亿元；如授予在2019年完成，则业绩考核目标为2019年年度考核营业收入14亿元，年度考核净利润1.2亿元；
第二个行权/解锁期	如授予在2018年完成，则业绩考核目标为2019年年度考核营业收入14亿元，年度考核净利润1.2亿元；如授予在2019年完成，则业绩考核目标为2020年年度考核营业收入20亿元，年度考核净利润1.5亿元；
第三个行权/解锁期	如授予在2018年完成，则业绩考核目标为2020年年度考核营业收入20亿元，年度考核净利润1.5亿元；如授予在2019年完成，则业绩考核目标为2021年年度考核营业收入25亿元，年度考核净利润1.8亿元
第四个行权/解锁期	业绩考核目标为2021年年度考核营业收入25亿元，年度考核净利润1.8亿元

上述“净利润”指标以激励成本摊销前的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

当公司考核指标 $A \geq 95\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为100%；当公司考核指标 $95\% > A \geq 80\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为A；当公司考核指标 $A < 80\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为0。

### （三）激励对象个人层面的考核方法

- 1、 根据公司年度经营目标制定各个部门及各子公司绩效考核体系；
- 2、 部门内、各子公司内各个岗位的绩效考核指标设置；
- 3、 各个部门及子公司负责人对部门员工进行考核评价及沟通反馈；
- 4、 部门及子公司负责人述职、管理层评价与沟通反馈；
- 5、 绩效面谈及绩效改进措施的管理。

### （四）激励对象考核的具体流程：

1、确定考核对象的绩效考核目标值；薪酬与考核委员会、人力资源部根据公司年度经营目标、管理目标、激励对象个人年度计划等内容分别确定被考核对象的有关业绩指标、管理指标等作为年度绩效考核的依据。

2、该年度结束后次年，根据考核期内实际工作情况，考核对象进行考核单元的述职、激励对象向薪酬与考核委员会提交年度述职报告；述职报告的内容包括对该年度的工作业绩等各项 KPI 指标完成情况、自我评价及绩效改进。

3、薪酬与考核委员会根据其述职报告及公司年度经营事业计划对激励对象进行考核。考核结果及绩效面谈记录报备人力资源存档。

### （五）激励对象的考核等级

考核成绩分为三个等级：70分以上（含70分）可全部行权/解锁，60分-70分（含60分）可行权/解锁70%，60分以下不得行权/解锁。

绩效考核系数与考核等级对应如下：

等级	定义	分值范围	绩效考核系数
C 及以上	合格及以上	70—100 分（含 70 分）	1.0
D	待改进	60-70 分（含 60 分）	0.7
E	不达标	60 分以下	0

#### （六）考核结果的应用

各考核等级结果对应年度个人绩效考核系数，激励对象各批行权/解锁数量等于可行权股票期权数量/可解锁限制性股票基数与对应年度个人绩效考核系数的乘积。

激励对象根据上述考核结果而不可行权/解锁的部分，在行权/解锁当年及以后年度均不得行权/解锁，并由公司注销/以授予价回购注销。激励对象考核记录由人力资源部存档管理。

#### （七）考核结果反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应当在考核结束 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

为保证绩效记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。考核结束后，由公司人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。

## 四、附则

- 1、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。
- 2、公司董事会负责制定、修订与解释本办法。
- 3、本办法自公司股东大会审定批准之日起实施。

开能健康科技集团股份有限公司  
二〇一八年八月八日