

哈尔滨电气集团佳木斯电机股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证哈尔滨电气集团佳木斯电机股份有限公司（以下简称为“佳电股份”或“公司”）2019 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售条件符合相关法律法规，满足公司的激励目标，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，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

1、战略导向，业务融合。结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

2、注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

3、以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

三、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

1、公司高级管理人员（不包括独立董事、监事）；

- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心技术（业务）人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司党群工作部、人力资源部门等相关部门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。

- 3、公司董事会负责对本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核体系

1、公司层面业绩考核

（1）授予考核条件

2018 年净资产收益率不低于 10%，且不低于同行业平均水平；
2018 年较 2017 年营业收入增长率不低于 7%，且不低于同行业平均水平；
2018 年现金营运指数不低于 0.4，且不低于同行业平均水平；

（2）解除限售业绩考核

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的四个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次授予及预留部分的限制性股票解除限售期业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

第一个解除限售期	2020年净资产收益率不低于10%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2020年较2019年营业收入增长率不低于7%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2020年现金营运指数不低于0.4，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；
第二个解除限售期	2021年净资产收益率不低于10%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2021年较2020年营业收入增长率不低于7%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2021年现金营运指数不低于0.4，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；
第三个解除限售期	2022年净资产收益率不低于10%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2022年较2021年营业收入增长率不低于7%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2022年现金营运指数不低于0.4，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；
第四个解除限售期	2023年净资产收益率不低于10%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2023年较2022年营业收入增长率不低于7%，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；2023年现金营运指数不低于0.4，且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；

注：（1）上述授予及解除限售业绩考核目标中净资产收益率为扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率。

（2）在股权激励计划有效期内，若公司当年因融资实施发行股票或发行股份收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

2、激励对象个人层面考核

（1）个人绩效考核方法

考核指标包括工作业绩、综合评价和加减分项三个方面。工作业绩评价主要考核被激励对象工作任务或业绩指标完成情况；综合评价重点考核被激励对象工作能力、工作作风等方面情况；加减分项分为加分项和减分项，加分项是对被激励对象在完成目标任务外的重点专项工作、获得的创新成果、提升企业形象等方面做出的贡献，以加分方式进行考核；减分项是对被激励对象在安全生产、依法治企、优质服务、队伍稳定、反腐倡廉等方面发生的不良影响和违规违纪事件，

以减分方式进行考核。

(2) 绩效考核应用

根据公司制定的《2019年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司对激励对象进行年度绩效考核，并依照激励对象的年度绩效考核结果确定是否解除限售。

股权激励计划有效期内，对所有激励对象个人业绩考核按公司现行年度考核管理办法执行。考核结果共有优秀、良好、称职、基本称职、不称职五个等次。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀、良好和称职的，则上一年度激励对象个人绩效为“考核合格”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为基本称职、不称职的，则上一年度激励对象个人绩效为“考核不合格”。

若某个激励对象上一年度个人绩效考核合格，则该激励对象个人当期限制性股票可全部解除限售。若某个激励对象上一年度个人绩效考核不合格，公司将以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值回购并注销该激励对象当期限制性股票。

考核等级	A	B	C	D	E
得分区间	90~100	80~90	70~80	60~70	60分以下
考核结论	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
	考核合格			考核不合格	

六、考核期间与周期

- 1、考核期间激励对象获授或解除限售限制性股票对应的考核年度。
- 2、考核周期本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

七、考核结果的反馈及应用

1、被激励对象有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后五个工作日内向被激励对象通知考核结果。

2、如被激励对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被激励对象的年度绩效目标，各部门、各被激励对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、考核年度结束，公司组织相关部门对被激励对象进行考核。考核主要采取个人自评、上级评价、单位评价、公司审定等方式确定最终考核结果。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审定。

4、考核结束后，考核结果作为保密资料，由人力资源部归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

哈尔滨电气集团佳木斯电机股份有限公司

董事会

2019 年 12 月 6 日