

重庆秦安机电股份有限公司

2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证重庆秦安机电股份有限公司(以下简称“公司”)股权激励计划的顺利实施,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,激励公司及公司全资子公司、控股子公司的部分董事、高级管理人员、中层管理人员及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、法规和规范性文件以及公司章程,结合公司实际情况,特制订本办法。

一、考核目的

为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,通过对公司及公司全资子公司、控股子公司的部分董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员进行工作绩效的全面客观评估,健全公司激励对象绩效评价体系,保证公司股权激励计划的顺利实施,促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、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,从而提高管理绩效水平,实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象。

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对激励对象的考核工作。

公司行政人事部和财务部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会。

五、考核指标及标准

公司 2019 年股权激励计划行权业绩考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核，具体考核规定如下：

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权的行权考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司达到业绩考核指标作为激励对象在各行权期的行权条件之一。

（1）首次授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	公司业绩考核标准
第一个行权期	2020 年合并财务报表中扣除非经常性损益后的净利润不低于 0.8 亿元。
第二个行权期	2021 年合并财务报表中扣除非经常性损益后的净利润不低于 1.3 亿元。
第三个行权期	2022 年合并财务报表中扣除非经常性损益后的净利润不低于 2 亿元。

（2）预留授予股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	公司业绩考核标准
第一个行权期	2021 年合并财务报表中扣除非经常性损益后的净利润不低于 1.3 亿元。
第二个行权期	2022 年合并财务报表中扣除非经常性损益后的净利润不低于 2 亿元。

公司未满足上述业绩考核指标的，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，均由公司注销。

2. 激励对象个人层面业绩条件

激励对象个人考核分年进行，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考评结果划分为 S、A、B、C、D、E 六个档次。考核评价表适用全体激励对象。

考核评价表

考评结果	S 优秀	A 良好	B 中等	C 合格	D 基本合格	E 不合格
标准系数	1.0	0.8	0.6	0.4	0.2	0

激励对象在上一年度考核中被评为“S 优秀”的，在满足其他条件的情形下，激励对象可全部行权当期激励权益。

若激励对象上一年度个人绩效考核为 A、B、C、D、E 档，在满足其他条件的情形下，个人当期实际行权额度=标准系数×个人当期可行权额度。

公司将按照股票期权激励计划的规定，注销其相应行权期内不可行权的股票期权。

激励对象必须在行权期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。对符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2020—2022 年三个会计年度：其中首次授予的股票期权考核年度为 2020—2022 年三个会计年度，预留授予的股票期权考核年度为 2021-2022 年两个会计年度。

（二）考核次数

股票期权激励计划行权考核年度内每年度一次。

本激励计划的考核年度为 2020—2022 年三个会计年度，每年度考核一次。其中首次授予的股票期权考核年度为 2020—2022 年三个会计年度；预留授予的股票期权考核年度为 2021-2022 年两个会计年度。

七、考核程序

公司行政人事部和财务部在公司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，并在核查分析考核结果合理性后形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会。公司董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

八、考核结果的管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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，以董事会薪酬与考核委员会复核结果作为最终考核结果作为股票期权行权的依据，考核对象应无条件接受。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1. 本办法由公司董事会负责制订、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。

重庆秦安机电股份有限公司董事会

2019 年 6 月 18 日