

证券代码：000157

证券简称：中联重科

公告编号：2017-057号

## 中联重科股份有限公司股票期权与限制性股票 激励考核办法

为了保证公司股权激励计划顺利实施，进一步完善公司治理结构及激励机制，增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司长期战略目标的实现，根据国家有关法律法规及公司实际情况，特制订本办法。

### 1 考核目的

将公司利益与激励对象利益相结合，将绩效考核与行权安排相挂钩，充分调动激励对象的积极性，促进实现公司长期战略目标。

### 2 考核原则

- 2.1 公平、公正、公开；
- 2.2 激励和约束相结合；
- 2.3 分类管理、分级考核。

### 3 适用范围

本办法适用于《中联重科股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象。

### 4 考核组织与执行机构

- 4.1 公司董事会负责本办法的审批。
- 4.2 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核本办法规定的各项考核工作。
- 4.3 公司干部管理部门、人力资源管理部门、营运管理部门为具体的考核执行机构，根据各部门职责负责组织公司相关部门对激励对象进行考核，并对考核

数据的真实性、准确性负责。

## 5 考核指标及要求

激励对象当年度可行权或解锁额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

### 5.1 公司业绩考核指标

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权或解锁的必要条件。

首次授予部分的考核标准为：

行权期/解除限售期	行权条件/解除限售条件
第一个行权期/解除限售期	公司 2017 年度净利润为正，且不低于 2017 年度同行业可比公司平均净利润
第二个行权期/解除限售期	公司 2018 年度净利润为正，且较 2017 年度增长 10%或以上
第三个行权期/解除限售期	公司 2019 年度净利润为正，且较 2018 年度增长 10%或以上

预留部分的考核标准为：

行权期/解除限售期	行权条件/解除限售条件
第一个行权期/解除限售期	公司 2018 年度净利润为正，且较 2017 年度增长 10%或以上
第二个行权期/解除限售期	公司 2019 年度净利润为正，且较 2018 年度增长 10%或以上

净利润指归属于母公司所有者的净利润，数据来源于公开披露的上市公司年度报告；同行业指公司所处的工程机械行业；可比公司平均净利润指工程机械行业上市公司公开披露的 2017 年年度报告中，归属于母公司所有者的净利润排名前五名的公司（不含本公司）的净利润的简单算术平均值。公司年度业绩考核过程中，同行业公司样本若出现净利润发生重大变化或出现偏离值幅度过大的样本极值，公司董事会将剔除或更换样本。

若本计划有效期内任何一个行权期未达到行权条件，当期可行权的相应比例的股票期权不得递延到下一年行权，由公司统一注销。

若本计划有效期内任何一个解除限售期未达到解除限售条件，当期可申请解除限售的相应比例的限制性股票不得递延到下一年解除限售，由公司统一回购注销。

### 5.2 个人业绩考核要求

公司按照相关制度，从业绩、效能等方面对激励对象个人年度绩效进行综合考核，综合考核结果分类见下表：

股票期权考核：

考核等级	定义	系数
优秀	年度考核得分 $\geq 90$	100%
良好	$80 \leq$ 年度考核得分 $< 90$	100%
称职	$70 \leq$ 年度考核得分 $< 80$	70%
待改进	年度考核得分 $< 70$	0%

限制性股票考核:

考核等级	定义	系数
优秀	年度考核得分 $\geq 90$	100%
良好	$80 \leq$ 年度考核得分 $< 90$	100%
称职	$70 \leq$ 年度考核得分 $< 80$	100%
待改进	年度考核得分 $< 70$	0%

上一年度绩效考核等级称职或以上的激励对象且符合其他行权或解锁条件的,可以按照《中联重科股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划(草案)》的相关规定申请行权或解锁。对于不能行权或解锁的部分,由公司统一注销或回购后注销。

## 6 考核程序

- 6.1** 公司采取分类管理、分级考核的方式对激励对象进行考核。考核周期为一个完整会计年度,股权激励计划期间每年度一次。
- 6.2** 公司干部管理部门、人力资源部门、营运管理部门等机构根据公司制度,组织开展各自职能范围内激励对象的考核工作,并视情况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提出调整建议,在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议。
- 6.3** 董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告及相关调整建议进行审核。
- 6.4** 公司在向激励对象授出权益前,董事会就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议。

## 7 考核结果应用及管理

- 7.1** 考核结果作为股票期权行权和限制性股票解锁的依据。因激励对象考核结果当年不能行权的股票期权，由公司注销；因激励对象考核结果当年不能解除限售的限制性股票，除《中联重科股份有限公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》另有规定外，由公司按照授予价格加上授予当年的银行同期存款利息回购注销。
- 7.2** 考核执行机构应在考核结束后五个工作日内将考核结果通知各被考核对象。
- 7.3** 被考核对象对考核结果如有异议，可自收到考核结果之日起三个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提起书面申诉。董事会薪酬与考核委员会组织相关考核执行机构对申诉情况进行调查核实，自收到申诉之日起十个工作日内对申诉者的申诉请求予以答复，该答复作为最终考核结果提交董事会审核。

## **8 考核结果归档**

- 8.1** 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 8.2** 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

## **9 附则**

本办法由中联重科董事会负责制订、解释及修订，自董事会审议通过之日起实施。

中联重科股份有限公司  
董事会  
2017年9月29日