

中国天楹股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

中国天楹股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动优秀员工的积极性和创造性,构建股东、公司和核心团队三方的利益共同体,促使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,公司制订了《中国天楹股份有限公司 2023 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)。

为保证本计划的顺利实施,公司根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性,量化本激励计划设定的具体目标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现本激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

(一) 坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法考核评估激励对象;
(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合;与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本计划所确定的所有激励对象,包括公司(含子公司、分公司)董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心骨干。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬和考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部、财务部等组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬委员会报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务部相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司内审部门监督；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

(一) 激励对象获授的期权能否行权将根据公司、业务板块（单元）及激励对象三个层面的考核结果共同确定。

(二) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予股票期权的行权考核年度为 2023 年、2024 年、2025 年和 2026 年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标			
	净利润 (A)		营业收入 (I)	
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Im)	触发值 (In)
第一个行权期 (2023 年度)	7.98 亿元	5.46 亿元	不适用	73.70 亿元
第二个行权期 (2024 年度)	11.97 亿元	8.38 亿元	不适用	96.48 亿元
第三个行权期 (2025 年度)	17.96 亿元	12.57 亿元	不适用	115.91 亿元
第四个行权期 (2026 年度)	26.93 亿元	18.85 亿元	不适用	139.36 亿元

公司层面业绩满足An或In条件之一的，即达到触发值。

注：上述“营业收入”、“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指归属上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

公司层面的业绩考核适用于所有激励对象，其中业务板块（单元）人员考核权重为 10%，其他激励对象考核权重为 60%。若公司层面业绩未达到触发值，所

有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

上述业绩考核目标是在综合考虑公司战略布局、行业发展态势、经营状况等各方面因素的基础上制定的，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升，具备科学性和合理性。

(三) 业务板块（单元）层面业绩考核要求

业务板块（单元）层面考核仅适用于在子公司业务板块（单元）的激励对象，业务板块（单元）层面考核权重为 50%。业务板块（单元）之间业绩考核指标相互独立，任何一板块完成相关指标与否不影响其他板块。考核维度包括板块（单元）的业务完成率等指标。

(四) 个人层面绩效考核要求

个人层面绩效考核适用于全体激励对象，个人层面绩效考核权重为 40%。

根据公司制定内部绩效考核相关制度，公司薪酬和考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分（满分值为 100 分）。

公司在公司层面达到触发值的前提下，根据公司层面业绩考核、业务板块（单元）层面考核及个人层面绩效考核确定考核总分值（T），其中考核总分值（T）计算方式为：

适用激励对象	公司层面得分 (B)	板块（单元）层面得分 (S)	个人层面得分 (P)	总分值 (T)
董事、高级管理人员等非业务板块（单元）人员	公司层面业绩指标完成率 $(A/A_m) \times 100$	--	公司内部个人绩效考核分值	$T=B \times 60\%+P \times 40\%$
业务板块（单元）的人员	公司层面业绩指标完成率 $(A/A_m) \times 100$	板块层面业绩指标完成率 $\times 100$	公司内部个人绩效考核分值	$T=B \times 10\%+S \times 50\%+P \times 40\%$

注：激励对象中公司董事、高级管理人员同时担任或负责业务板块（单元）的，归类业务板块（单元）人员。

公司激励对象按照考核最终分值确定当年度可行权比例，具体如下：

各考核年度考核总分数 (T)	各考核年度对应行权比例 (M)
$T \geq 80$	$M=100\%$
$60 \leq T < 80$	$M=T\%$

T<60	M=0
------	-----

第六条 考核程序

(一) 公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

(二) 薪酬和考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

第七条 考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划公司层面、业务板块（单元）层面及个人层面的考核周期均为2023-2026年。

(二) 考核次数

本激励计划考核次数为考核周期内每年度一次。

第八条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、被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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，薪酬委员会

有权统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

中国天楹股份有限公司董事会

2023年10月7日