

平顶山天安煤业股份有限公司

2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证平顶山天安煤业股份有限公司（以下简称“平煤股份”或“公司”）2020年A股限制性股票激励计划（“本次股权激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立健全激励约束机制，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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》、《国务院关于印发〈改革国有资本授权经营体制方案〉的通知》（国发〔2019〕9号）等有关法律、法规和《平顶山天安煤业股份有限公司章程》及《平顶山天安煤业股份有限公司2020年股票期权激励计划（草案）》，并结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立健全激励约束相结合的分配机制，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，激励公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术、业务骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩的稳步提升，确保实现公司发展战略和经营目标的实现，释放企业内在活力，促进公司健康可持续发展。

二、考核原则

1. 依法合规原则。本激励计划及相关方案必须符合有关各项法律法规要求，按河南省国有资产监督管理委员会审定批准的方案实施。

2. 公平公正原则。本激励计划及相关方案实施的考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度等进行评价。

3. 业绩导向原则。本激励计划及相关方案实施必须与激励对象工作业绩、工作贡献挂钩，以实现本次股权激励计划与激励对象工作绩效、价值

贡献紧密结合，从而切实推动提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司《平顶山天安煤业股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员（包括下属子公司及分公司管理层）及业务骨干人员。

四、考核机构及职责分工

1. 公司董事会负责本次股权激励计划的实施，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；

2. 公司经营考核和人力资源管理部门负责具体实施考核工作，公司经营管理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、准确性和可靠性负责；

3. 公司人力资源管理部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，公司董事会薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督。

4. 公司董事会薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审核。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

1. 授予时的业绩考核指标

（1）2019 年度平煤股份每股收益不低于 0.5 元且不低于对标企业 50 分位水平；

（2）2019 年度平煤股份扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润（“扣非归母净利润”）增长率不低于 20%且不低于对标企业 50 分位水平；

（3）2019 年度平煤股份主营业务利润占利润总额比重不低于 90%。

2. 行权时的业绩考核指标

①本计划限制性股票解除限售期公司业绩考核目标如下：

	业绩考核目标
解除限售期	(在确保安全生产、环保的前提下(一票否决))
第一个解除限售期	2020年每股收益不低于0.56元,且不低于同行业对标企业75分位值水平; 2020年较2017-2019年三年净利润平均值相比增长率不低于20%,且不低于同行业对标企业75分位值水平; 2020年主营业务利润占利润总额比重不低于90%。
第二个解除限售期	2021年每股收益不低于0.59元,且不低于同行业对标企业75分位值水平; 2021年较2017-2019年三年净利润平均值相比增长率不低于25%,且不低于同行业对标企业75分位值水平; 2021年主营业务利润占利润总额比重不低于90%。
第三个解除限售期	2022年每股收益不低于0.62元,且不低于同行业对标企业75分位值水平; 2022年较2017-2019年三年净利润平均值相比增长率不低于30%,且不低于同行业对标企业75分位值水平; 2022年主营业务利润占利润总额比重不低于90%。

注：(1)上述授予及解除限售业绩考核目标中每股收益为扣除非经常性损益的每股收益，净利润增长率为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率。

②对标公司选取

按照中国证监会行业分类标准，公司所属行业为“煤炭采选业”，选取主营类型相近、资产规模及运营模式类似、地域临近、煤炭赋存条件可比的7家A股上市公司作为行业对标企业，对标企业名称如下：

证券简称	证券代码
中煤能源	601898
阳泉煤业	600348
冀中能源	000937
大同煤业	601001
兰花科创	600123
昊华能源	601101
新集能源	601918

若在年度考核过程中，对标企业主营业务发生重大变化，与公司的产品和业务不再具备相关性，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。公司董事会可根据公司战略、市场环境等因素，对上述业绩指标和水平进行调整，但相应调整需报集团备案。本计划有效期内，若上述对标企业存在发行股份收购资产行为，则剔除被收购资产对企业利润规模的影响。

（二）二级单位业绩考核指标

在公司总体完成年度考核指标的前提下，公司对二级单位，按照年初下达的各项生产经营考核指标进行业绩考核，原则上对各单位绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，单位考核标准系数具体见下表：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
	70-100分（含70分）		60-70分（含60分）	60分以下
可行权系数	1.0		0.8	0

（三）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象只有在相应考核年度绩效考核满足条件的前提下，才能

部分或全额解除限售当期限制性股票，解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体以公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》约定约定和年度岗位业绩考核结果为准。原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，个人考核标准系数具体见下表：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
	70-100分（含70分）		60-70分（含60分）	60分以下
可行权系数	1.0		0.8	0

（四）激励对象当期解除限售额度计算方法

激励对象相应考核年度考核合格后，才具备当期限限制性股票的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×单位考核可行权系数×个人考核可行权系数。当期未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销。

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核不达标导致当期行权的条件未成就的，对应的限制性股票不得行权，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

考核周期为一个完整的会计年度。以本次股权激励计划公告日前一会计年度（即2019年会计年度）作为授予条件的考核年度，以激励对象可行权当年的前一会计年度作为各次行权条件的考核年度。

2. 考核次数

本次股权激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司经营考核和人力资源管理部门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并保存考核结果，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核。

八、考核结果应用

（一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响考核对象工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，公司应在考核工作结束后将考核结果通知考核对象。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向公司经营考核和人力资源部提出申诉。公司应根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。

最终考核结果将作为本次股权激励计划授予或行权的依据。

（三）考核结果归档

1、考核结束后，本次股权激励计划相关的所有的考核记录及考核结果作为保密资料由公司经营考核和人力资源部负责归档保存，保存期至少为十年。

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

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本次股权激励计划生效后实施。

3、如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突，则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

平顶山天安煤业股份有限公司董事会

2020年9月18日