

浙江和仁科技股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江和仁科技股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年度限制性股票激励计划的顺利进行，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，激励公司核心员工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《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律法规、规范性文件和《浙江和仁科技股份有限公司公司章程》的规定，制定本办法。

第一章 总则

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，充分调动公司核心团队的积极性与责任性，吸引和保留优秀人才，保证公司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

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和激励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，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票期权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、公司及控股子公司核心管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的相关人员，具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）审议确定。

第二章 考核管理机构及程序

一、考核管理机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

二、考核程序

（一）公司人力资源中心、财务中心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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存；

（二）公司人力资源中心、财务中心等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第三章 考核期间与次数

一、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

二、考核次数

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为2018-2021年四个会计年度，预留授予部分限制性股票的考核年度为2019-2022年四个会计年度，每年度考核一次。

第四章 考核内容

一、公司层面业绩考核要求

对于按照本限制性股票激励计划授予的限制性股票，首次授予日所在年度为 T 年度。首次授予的限制性股票在 T 至 T+3 年的 4 个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售的条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	财务业绩指标
第一次解锁	以 2017 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 10%
第二次解锁	以 2017 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 20%
第三次解锁	以 2017 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 30%
第四次解锁	以 2017 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 40%

预留部分限制性股票在 T+1 至 T+4 年的 4 个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售的条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	财务业绩指标
第一次解锁	以 2017 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 20%；
第二次解锁	以 2017 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 30%；
第三次解锁	以 2017 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 40%；
第四次解锁	以 2017 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 50%；

注：本激励计划中所指“净利润”、“净利润增长率”指标均以经审计的归属于母公司股东的净利润扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划激励成本影响的数值经审计的净利润为计算依据。

在各个解除限售期内，若公司层面业绩考核目标达成，则所有激励对象获授的限制性股票，根据其个人层面绩效考核结果对应的比例解除限售。反之，若公

司层面业绩考核目标未达成，则公司按照限制性股票激励计划的相关规定将所有激励对象当期拟解除限售的限制性股票回购并注销。

二、激励对象个人层面绩效考核

在公司层面业绩考核达标的情况下，所有激励对象上年度绩效考核合格的情况下才能获得授予和解除限售限制性股票的资格。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为良好及以上（A）、合格（B）、合格但需改进（C）和不合格（D）四个档次。

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的标准系数×激励对象当年计划解除限售的限制性股票数量

考核结果	良好及以上（A）	合格（B）	合格但需改进（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	0.8	0.6	0.0

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。激励对象根据个人绩效考核要求，不符合解除限售条件的部分限制性股票，由公司回购注销。

第五章 考核结果管理

一、考核结果反馈

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。

二、考核结果申诉

如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上与人力资源部协商解决。如不能妥善解决，可向薪酬及考核委员会提出申诉；薪酬与考核委员会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或等级。

三、考核结果应用

（一）董事会薪酬与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。

（二）考核结果作为限制性股票解除限售的依据：

1、绩效考核结果作为限制性股票的解除限售依据：公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销；公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可解除限售的限制性股票数量；

2、董事会薪酬与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；

3、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应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进行修正。

四、考核结果归档

（一）考核结束后需保留绩效考核所有资料记录。

（二）为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，需有考核记录员签字。

第六章 附则

一、本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

二、本办法由公司董事会负责解释。

三、本办法自股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

浙江和仁科技股份有限公司

2017年12月13日