

金龙羽集团股份有限公司
2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司2018年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本计划”）的顺利进行，完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司管理人员和核心骨干人员开展工作，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《中华人民共和国公司法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定并结合公司实际情况制定《金龙羽集团股份有限公司2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

建立和完善公司激励约束机制，完善内部经营管理，保证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，充分调动公司董事、高管、中层管理人员及公司认定的核心技术（业务）人员的积极性和创造性，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核过程中坚持公正、公开、公平的原则，严格依照本办法和考核对象的业绩完成情况进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、公司目标达成的紧密结合，提高管理绩效，实现公司价值最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心业务（技术）成员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

四、考核机构及权限

1、公司的人力资源部、审计部、证券部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据收集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责；

2、董事会薪酬与考核委员会负责和审核考核工作，每年度组织综合考核评价一次；指派职能部门人员组成考评委员会负责具体实施考核工作。薪酬与考核委员会汇总所有考核结果并形成股权激励年度考核报告提交董事会审议；

3、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

五、考核内容

(一) 公司层面的业绩考核

1、公司首次授予的股权激励考核期间为2018年、2019年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩指标基期取为2017年度公司合并口径的扣除非经常性损益后的净利润，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2017年净利润为基数,2018年净利润增长率不低于15%
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数,2019年净利润增长率不低于30%

注：以上“净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

上述各年度净利润指标为扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。根据《企业会计准则》及有关规定，实施本计划发生的激励成本在公司经常性损益中列支。

只有公司层面指标达到后，方能进入部门指标考核层面，任一考核期公司层面指标不能达到的，该期限限制性股票不得解锁，由公司统一回购注销。

(二) 部门层面的指标考核：

根据公司运行将部门构成分别归纳为：销售体系、生产体系、采购体系、辅助体系等。根据公司绩效考核管理办法，分别对不同体系制定关键指标（其他体系人员不设置部门指标），当关键指标分值达到合计60分以上时，该体系人员可以进入个人层面业绩考核并依据考核结果决定是否进行解除销售；当关键指标分值未达到60分以上时，该体系人员不得解除限售，由公司统一回购注销。

(三) 个人层面的业绩考核

在公司层面、部门层面指标考核达标后，根据公司的绩效考核管理办法，对个人绩效考核结果共有A、B、C、D四档，对应的考核结果如下：

A（优秀）：出色的、持续超过岗位要求，评分 ≥ 90 。

B（良好）：称职、达到岗位要求， $90 >$ 评分 ≥ 80 。

C（合格）：基本适合岗位要求， $80 >$ 评分 ≥ 60 。

D（不合格）：未能达到岗位要求，评分 < 60 。

在公司层面、部门层面指标考核达标后，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“合格”及以上，激励对象当年的限制性股票可以进行解锁。

在公司层面、部门层面指标考核达标后，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，激励对象当年的限制性股票不得解锁，由公司统一回购注销。

六、考核期间及次数

考核期间：解除限售的前一会计年度；考核次数：每年度一次

七、考核程序

公司人力资源部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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会汇总所有考核结果并形成股权激励年度考核报告提交董事会审议。

八、考核结果运用

1、在公司层面、部门层面考核达到指标后，激励对象的年度考核结果达到 60 分（含 60 分）以上的，则当年达到解锁条件，可以申请当年限制性股票的解锁；若激励对象的年度考核结果未达到合格的，则当年未达到解锁条件，由公司回购当年计划解锁的限制性股票。

2、考核结果也作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

九、考核结果管理

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，公司证券部门须保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由公司证券部门负责统一销毁。

十、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

金龙羽集团股份有限公司

2018年7月10日