

汇中仪表股份有限公司

股权激励计划实施考核办法（修订稿）

为保证汇中仪表股份有限公司（以下简称“汇中股份”、“公司”或“本公司”）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，激励公司管理层和核心骨干人员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，现根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1、2、3号》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《汇中仪表股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、总则

（一）考核目的

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，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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

（二）考核原则

坚持公平、公正、客观原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力、态度的紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

（三）考核对象

参与公司 2015年限制性股票激励计划的全部激励对象。

二、考核职责

（一）考核组织

董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织和审核考核工作；人力资源部负责考核的具体实施工作；董事会秘书办公室、财务部等

相关部门负责协助相关考核工作，包括数据搜集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核指标

（一）公司业绩考核目标

公司首次授予的限制性股票业绩考核期间为2015年、2016年、2017年三个会计年度，预留的限制性股票考核期间为2016年、2017年两个会计年度，具体业绩考核指标为年度归属于母公司所有者扣除非经常性损益后的净利润。

首次授予的限制性股票分三期进行解锁，预留的限制性股票分两期进行解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

首次授予部分限制性股票各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	相比 2014 年，2015 年净利润增长率不低于 10%
第二个解锁期	相比 2014 年，2016 年净利润增长率不低于 30%
第三个解锁期	相比 2014 年，2017 年净利润增长率不低于 60%

预留限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	相比 2014 年，2016 年净利润增长率不低于 30%
第二个解锁期	相比 2014 年，2017 年净利润增长率不低于 60%

注：上述“净利润”指扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润。

本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。等待期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

（二）个人业绩考核目标

个人绩效考核指标主要由执行力指标、计划任务完成率指标和企业文化匹配度指标三个维度组成，三个维度的得分将共同决定个人是否具备申请解锁当期所获授限制性股票的资格。

考核内容	权重	综合评价得分
执行力	40%	执行力指标得分*40%+计划任务完成率得分*30%+企业文化匹配度得分*30%
计划任务完成率	30%	

企业文化匹配度	30%	
---------	-----	--

根据个人在年度考核中综合评价得分，个人绩效考核结果分为四个等级，分别为优秀、良好、合格和不合格。个人绩效考核结果为良好或以上的，可以申请解锁当期所获授限制性股票，具体如下：

综合评价得分（S）	S≥90	90>S≥70	70>S≥60	S<60
个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解锁比例	100%		0	

（三）考核结果应用

解锁期内，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，若解锁期内公司业绩考核达不到业绩考核目标条件时，当期限限制性股票不得解锁，将由公司回购注销。

若解锁上一年度公司层面考核合格，则激励对象个人当年实际解锁额度按如下方式计算：

当年实际解锁额度=个人当年可解锁额度×个人解锁比例。

因激励对象未达到个人绩效考核目标而导致当年未能解锁的限制性股票，由公司回购注销。

四、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划解锁期间每年度一次。

五、解锁

（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锁资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

六、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。

七、考核结果的反馈及应用

被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果。

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公司人力资源部提起申诉。双方如有异议，可最终提交公司薪酬与考核委员会；薪酬与考核委员会须及时调查相关情况，并提出最终处理意见。

考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、考核结果归档

考核结束后，董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录。

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，须当事人签字。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

汇中仪表股份有限公司董事会

2015年12月1日