

浙江海亮股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江海亮股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，有效调动公司中、高层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性、主动性和创造性，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，最终实现企业、员工、股东、社会价值的多赢，制定了《浙江海亮股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）。为了配合《激励计划》的实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件及《浙江海亮股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

1. 考核目的

制定本办法的目的对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各解锁期内限制性股票可否解锁提供评价依据。

2. 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和考核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。

3. 激励对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象

4. 考核期间和次数

考核期间为激励对象在每次解锁所对应的规定考核年度，即 2016 年度、2017 年度、2018 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

5. 限制性股票解除限售的业绩要求

当期解除限售的基本要求：必须同时满足以下所有条件方可解除限售

- 海亮股份的业绩要求：财务业绩达到实施股权激励的业绩考核目标；
- 激励对象所在组织的业绩要求：绩效考核结果不低于 70 分；
- 激励对象的业绩要求：绩效考核等级为优秀或者合格

6. 股份公司业绩考核要求

本计划在 2016 年-2018 年会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到公司净利润增长率考核目标作为激励对象所获限制性股票解除限售的条件之一。

在本激励计划有效期内，各年度财务业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
首次授予限制性股票第一次解除限售	以 2015 年净利润为基数，公司 2016 年实现的净利润较 2015 年增长比例不低于 20%。
首次授予限制性股票第二次解除限售/ 预留限制性股票第一次解除限售	以2015年净利润为基数，公司2017年实现的净利润较2015年增长比例不低于40%。
首次授予限制性股票第三次解除限售/ 预留限制性股票第二次解除限售	以2015年净利润为基数，公司2018年实现的净利润较2015年增长比例不低于60%。

本激励计划中所指净利润或计算过程中所使用的净利润指标指归属于母公司股东的净利润。

7. 激励对象所在组织的业绩考核要求

7.1 考核结果划分：公司所属各单位（各部门）在规定的考核年度 2016 年、2017 年、2018 年各年度的考核评分在 70 分及以上，则该单位的激励对象方能参与当年度限制性股票的解锁，具体解锁比例依据个人业绩考核考核结果对应的解锁比例与所在经营单位考核结果对应的解锁比例相乘而定；经营单位考核年度内考核评分低于 70 分的，则该单位的激励对象不能参与当年度限制性股票的解锁。经营单位考核结果及对应的解锁比例规定如下：

所在组织绩效考核结果	组织绩效考核结果对应的比例	备注说明
95 分以上（含 95 分）	100%	—
80 分（含 80 分）-95 分， 假设为 X 分	$100\% - (95 - X) / 2 / 100$	以 95 分为基准，每降低 1 分，则比例降低 0.5%；当得分为 80 分时，比例为 92.5%
70 分（含 70 分）-80 分， 假设为 X 分	$92.5\% - (80 - X) / 100$	以 80 分为基准，每降低 1 分，则比例降低 1%；当得分为 70 分时，比例为 82.5%
70 分以下（不含 70 分）	0%	—

7.2 考核的日常组织

7.2.1 激励对象所在单位组织绩效与单位当年度经营绩效考核指标完成情况、海亮股份整体绩效考核指标完成情况挂钩；

7.2.2 每年末海亮股份根据公司发展情况及发展规划，制定下一年度整体绩效

考核指标（包括但不限于利润指标、销售指标、管理指标等），并经董事长审定后实施；

每年初，人力资源中心会同财务管理中心等部门对海亮股份上一年度考核指标完成情况进行数据统计，核算考核得分，并报董事长审定。

7.2.3 每年末，公司与所属各单位(各部门)确定下一年度经营考核指标（包括但不限于利润指标、销售指标、财务指标、管理指标等），并经公司总经理审批后实施；

每年初，人力资源中心会同财务管理中心等部门对所属各单位（各部门）上一年度考核指标完成情况进行数据统计，核算考核得分，并报公司总经理审定。

8. 激励对象业绩考核要求

8.1 考核方式

业绩考核主要从民主评价、专项工作完成情况、所负责组织各项考核指标完成情况、日常工作完成情况等维度进行，由所属各单位根据各自具体情况确定本单位的考核要求，激励对象个人的绩效考核内容由各经营单位人力资源部门和部门负责人（上级主管）共同确定。激励对象在考核期内发生岗位变化的，考核关系跟随岗位变化而调整，评定结果需要综合变动前及变动后的评定情况。

8.2 考核等级划分

激励对象个人绩效考核结果按照优秀、合格、不合格 3 个考核等级进行归类，个人绩效考核结果及对应的解锁比例如下：

个人绩效考核等级	个人绩效考核结果对应的比例
优秀	$95\% \leq \text{比例} \leq 100\%$
合格	$75\% \leq \text{比例} < 95\%$
不合格	0

8.3 考核的组织

8.3.1 激励对象的考核由所在单位人力资源部门统一组织，各单位（部门）负责人的考核由海亮股份人力资源中心组织；

8.3.2 考核等级确定

各单位根据激励对象的考核得分并结合日常工作表现进行排序后，按照强制比例要求进行绩效等级划分，经单位总经理审核，交至股份人力资源中心汇总，并报股份总经理审批。

原则上虽有强制比例分布要求，但考核得分低于 70 分的须列入“不合格”等

级。

8.3.3 个人绩效对应的解除限售比例的确定

个人绩效等级确定后，按照该绩效等级对应的个人解除限售比例范围，由单位根据激励对象个人绩效等情况进行综合核定，经单位总经理审核，汇总到股份人力资源中心，报股份总经理审批。

9. 考核结果的应用

激励对象只有在规定的考核年度内达到公司业绩目标，所在经营单位业绩考核结果达到 70 分以上，以及个人绩效考核等级为优秀或合格的前提下，才可解除限售，个人当期可解除限售比例的计算公式如下：

个人当期可解除限售比例 = 个人所在组织绩效考核结果对应的比例 × 个人绩效考核结果对应的比例

单位第一责任人当期解除限售比例=个人所在组织绩效考核结果对应的比例

(单位第一责任人是指股份公司总经理及副总经理、各子公司\事业部总经理或主持全面工作常务副总、股份总部各部门负责人)

若达到解除限售条件，激励对象根据考核结果按照《激励计划》的相关规定对该解除限售期内可解除限售部分的限制性股票申请解除限售；未达解除限售条件的限制性股票，由公司按回购价格回购注销。

10 附则

10.1 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

10.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

浙江海亮股份有限公司

二〇一六年八月六日