

浙江景兴纸业股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江景兴纸业股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）顺利进行，为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动本公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，制定了《浙江景兴纸业股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划》。现根据《公司法》、《公司章程》等有关法律、法规规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

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，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，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正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现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

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括董事（但不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核组织与权限

（一）董事会负责本办法的审批，并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。

（二）薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作并审核考核结果。

（三）薪酬与考核委员会下设考核工作小组，负责具体实施考核工作。

（四）董秘办、人力资源、生产、销售、财务、行政、管理等相关负责协助考核工作的进行，包括相关数据的搜集、提供、核实等，并对所提供数据的真实性、可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

公司限制性股票考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、部门层面业绩考核和个人层面绩效考核。

（一）公司层面业绩考核

本激励计划解除限售考核年度为 2017 年-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，相应批次的限制性股票方可解除限售。具体如下：

本计划首次授予限制性股票的解锁考核年度为 2017-2018 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象首次获授的限制性股票方可解锁：

解锁期	业绩考核指标
第一个解锁期	公司需满足下列两个条件之一： ①以 2016 年主营业务收入为基数，2017 年主营业务收入增长不少于 10%；或 ②2017 年净利润不低于 3.5 亿。
第二个解锁期	公司需满足下列两个条件之一： ①以 2016 年主营业务收入为基数，2018 年主营业务收入增长不少于 10%；或 ②2018 年净利润不低于 3.9 亿。

本计划预留限制性股票的解锁考核条件与首次授予相同，考核年度为 2017-2018 年两个会计年度，具体如下：

解锁期	业绩考核指标
第一个解锁期	公司需满足下列两个条件之一： ①以 2016 年主营业务收入为基数，2018 年主营业务收入增长不少于 10%或 ②2018 年净利润不低于 3.9 亿。
第二个解锁期	公司需满足下列两个条件之一： ①以 2016 年主营业务收入为基数，2019 年主营业务收入增长不少于 30%或 ②2019 年净利润不低于 4.2 亿。

上述净利润指标以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

“主营业务收入”是指经审计的公司合并主营业务收入。当上述公司业绩条件

未达到考核目标时,所有激励对象对应当年可解除限售的限制性股票不得解除限售也不得递延至下一年解除限售,由公司统一按照授予价格回购注销。

(二) 部门层面业绩考核要求

各部门根据部门职责定位与业务规划确定绩效考核的指标体系,要求能够体现出本部门对公司的核心价值及贡献。

其中,公司对业务单元绩效考核的重点为业务单元经营业绩,同时兼顾业务单元的内部运营效率和管理水平,所以绩效指标重点为财务指标。业务单元绩效指标分为以下两个维度:

1、核心业务指标:指评估业务单元经营业绩的财务指标,如销售收入、净利润、销售合同额、回款额、新业务拓展等,以及其他内部运营类、外部客户类指标。

2、管理指标:指评估业务单元内部运营效率、团队管理水平与组织建设的指标。

职能与平台部门作为公司的管理与业务支撑部门,绩效指标需要重点体现本部门对公司和业务单元的核心价值及贡献。职能与平台部门绩效指标分为以下两个维度:

1、核心业务指标:指评估本部门对公司和业务单元核心贡献的指标,以及业务单元的满意度指标;

2、管理指标:指评估本部门内部团队管理水平与组织建设的指标。

(三) 个人层面业绩考核要求

激励对象所持限制性股票只有在上一年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下,才可解除限售,具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照 A、B、C 和 D 四个考核等级进行归类,各考核等级对应的考核分数和可解除限售比例如下:

绩效考核等级	个人解锁比例
A	100%
B	100%
C	100%
C-	70%
D	50%
E	0%

激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

考核期间为激励对象获授的限制性股票解锁的前一会计年度。考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

（二）考核次数

激励计划解锁期间，每年度一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司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确定最终的考核结果；

（三）考核结果作为限制性股票激励计划的解锁依据。考核结果为“A”、“B”、“C”、“C-”、“D”的激励对象在满足其他解锁条件时，可以按照《激励计划》的相关规定申请解锁。考核结果为“E”的激励对象，相应批次限制性股票股权不得解锁，由公司统一回购并注销。

九、考核结果归档

（一）公司考核工作小组应保存相关考核记录，作为保密资料归档保存。考核记录的保存期不低于五年。为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改。若要修改或重新记录，须由当事人签字。

（二）年度考核结束后，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。

十、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议股权激励计划通过之日起生效。

浙江景兴纸业股份有限公司 董事会

二零一七年二月