

浙江海利得新材料股份有限公司

2017 年股票期权激励计划实施考核办法

浙江海利得新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为继续加强公司核心竞争力，稳定核心、关键团队并激励其为公司中长期发展目标最大限度发挥聪明才智，公司计划实施2017年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利进行，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《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《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

本办法通过对股权激励对象的绩效和资质的正确评价，积极利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，坚持考核指标与公司战略紧密相结合的原则，坚持对激励对象进行定量指标和定性指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，并根据公司战略发展而不断修正绩效考核指标。

三、考核范围

本办法适用于参与公司2017年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、关键技术人员、关键管理人员和关键业务人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况；

2、公司人力资源部、企业管理部、财务中心等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供、激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司业绩考核指标

本计划以净利润增长率为公司业绩考核指标。在等待期内分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象分期行权的必要条件，具体如下：

行权安排	行权条件
首次授予的股票期权第一个行权期	以2016年度经审计的净利润为基数，2017年净利润增长率不低于25%；
首次授予的股票期权第二个行权期； 预留股票期权第一个行权期	以2016年度经审计的净利润为基数，2018年净利润增长率不低于50%；
首次授予的股票期权第三个行权期； 预留股票期权第二个行权期	以2016年度经审计的净利润为基数，2019年净利润增长率不低于100%。

注：“净利润”指标是以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销

2、激励对象个人层面业绩考核要求

（1）考核内容

- ① 定量指标：以激励对象考核年度内个人业绩考核情况并参考所在部门的业绩情况综合评定。
- ② 定性指标：主要是对激励对象考核年度内的核心价值观践行、工作能力、工作态度、价值发挥进行综合评价。
- ③ 部门和个人的业绩考核指标执行公司部门绩效考核办法和员工绩效考核办法等规定。

（2）考核方法

定量指标根据被考核人员及所在部门与公司共同确定的年度工作业绩目标的完成情况确定分值；定性指标则采取考评主体评分的方式确定分值。

（3）考核结果分布与应用

根据考核分值结果，激励对象及所在部门的绩效差异被细分为5个考核等级，具体如下：

考核等级	优秀	良好	合格	需改进	差
考核分值	90及以上	80-90（不含）	60-80（不含）	50-60（不含）	0-50（不含）

个人的业绩考核指标考核得分不低于80分的为考核达标，激励对象可按照激励计划的相关规定对该行权期的全部股票期权申请行权，否则其对应的股票期权作废，由公司收回并注销。

如果上市公司发行股票（含优先股）和可转债、上市公司重大资产购买、出售、置换及上市公司发行股份购买资产，且预计本次融资募集资金到位或重大资产重组完成当年基本每股收益或稀释每股收益低于上年度，导致公司即期回报被摊薄的，公司董事、高级管理人员作为股权激励计划激励对象，除需满足上述个人绩效考核要求外，还需满足公司填补回报措施执行到位的条件；否则，其相对应的股票期权，由公司注销。

六、考核期间和次数

考核期间为激励对象行使股票期权的前一会计年度。考核实施次数为股权激励期间每年度一次。

七、考核程序

1、每一考核年度年初，公司人力资源部、企业管理部、财务中心等相关职能部门根据公司年度经营计划、部门年度工作计划、激励对象个人工作计划等内容，通过与激励对象及所在部门的互动，确定激励对象及所在部门年度工作业绩考核指标。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，经董事会薪酬与考核委员会批准后，可对激励对象及所在部门年度工作业绩考核指标和目标做相应调整。

3、公司人力资源部、企业管理部、财务中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、在董事会薪酬与考核委员会的指导下，公司企业管理部负责激励对象所在部门工作业绩指标考核；公司人力资源部负责组织各部门对激励对象的个人考核。在此基础上，人力资源部汇总考核结果的材料。

5、公司人力资源部将激励对象的绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核

委员会审议，并由其做出决议。人力资源部在考核结束后3个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核。如被考核者对考核结果有异议，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

八、考核记录的管理

各岗位员工的绩效管理资料由人力资源部统一保管，绩效管理资料以书面文档或电子文档形式存档，保存资料在5年后或员工离开公司2年后销毁。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责解释和修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自公司2017年股票期权激励计划生效后开始实施。

浙江海利得新材料股份有限公司董事会

2017年6月16日