

# 恒锋工具股份有限公司

## 2017年限制性股票激励计划实施考核管理办法

恒锋工具股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员、核心技术（业务）骨干等人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2017年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。为保证股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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，保证公司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

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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司任职的高级管理人员、中基层管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为应当激励的其他员工。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 首次授予解除限售期 | 业绩考核目标                              |
|-----------|-------------------------------------|
| 第一个解除限售期  | 以 2016 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 10%； |
| 第二个解除限售期  | 以 2016 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 20%； |
| 第三个解除限售期  | 以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%。 |

锁定期内公司净利润不低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负；上述各年度涉及对比的净利润指标均为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益前后孰低的净利润。鉴于公司在2017年3月完成发行股份及支付现金购买浙江上优刀具有限公司100%的股权，在计算上述净利润指标时剔除浙江上优刀具有限公司的影响数。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。

本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2018-2019 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 预留授予解除限售期 | 业绩考核目标                              |
|-----------|-------------------------------------|
| 第一个解除限售期  | 以 2016 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 20%； |
| 第二个解除限售期  | 以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%。 |

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销。

### （二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例， $\text{个人当年实际可解除限售数量} = \text{标准系数} \times \text{个人当年计划解除限售比例}$ 。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“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限

售。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”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司回购并注销。

| 等级   | A      | B     | C     | D      |
|------|--------|-------|-------|--------|
|      | 优秀     | 良好    | 合格    | 不合格    |
| 分数段  | 90 分以上 | 80~90 | 60~80 | 60 分以下 |
| 标准系数 | 100%   |       | 70%   | 0      |

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每年考核一次。

## 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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解锁资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（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。

恒锋工具股份有限公司董事会

2017年6月19日