

肇庆华锋电子铝箔股份有限公司

第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

肇庆华锋电子铝箔股份有限公司（以下称“公司”或“华锋股份”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与公司核心人才之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《肇庆华锋电子铝箔股份有限公司第一期限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为了保证本激励计划的顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法》、《中小企业板信息披露业务备忘录第4号：股权激励》及其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《肇庆华锋电子铝箔股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本激励计划要求的激励对象进行绩效考核，为本激励计划执行的各解除限售期内限制性股票是否符合解除限售条件提供评价依据。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，将本激励计划与公司业绩及个人绩效考核指标紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法的考核范围为本激励计划确定的激励对象。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或公司的控股子公司任

职任职并已与公司或公司的控股子公司签署了劳动合同或聘用合同，且未参与除公司激励计划外的其他上市公司的股权激励计划。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

3、公司人力资源部、生产部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、生产部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核期间及次数

1、考核期间

2018、2019、2020 年三个会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为公司 2018-2020 年三个会计年度，每年度考核一次。

六、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作小组与公司人力资源部、生产部、财务部等相关职能部门，根据激励对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，制定激励对象当年的年度考核指标。经激励对象确认当年的年度考核指标后，公司与激励对象签订《个人年度绩效任务书》，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、生产部、财务部在薪酬与考核委员会的指导下，对激励对象进行考核，其他相关部门提供考核支持。

3、考核年度结束后，公司人力资源部依据《个人年度绩效任务书》以及其他规章制度要求的考核项，对考核对象按照考核内容进行考核评估，汇总考核数据报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会形成考核结果并出具《绩效考核评估意见》，意见中应列明绩效考核结果和适用的绩效系数。

4、根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经公司管理层或董事会审核后在薪酬与考核委员会备案。

七、考核办法

1、公司业绩考核内容

公司本激励计划授予的限制性股票，在限售期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次授予的限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：：

解除限售安排	绩效考核目标
第一个解除限售期	以 2017 年净利润值为基数，2018 年净利润值较 2017 年净利润值增长率不低于 30%。
第二个解除限售期	以 2017 年净利润值为基数，2019 年净利润值较 2017 年净利润值增长率不低于 50%。
第三个解除限售期	以 2017 年净利润值为基数，2020 年净利润值较 2017 年净利润值增长率不低于 100%。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	绩效考核目标
第一个预留解除限售期	以 2017 年净利润值为基数，2019 年净利润值较 2017 年净利润值增长率不低于 50%。
第二个解除限售期	以 2017 年净利润值为基数，2020 年净利润值较 2017 年净利润值增长率不低于 100%。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。由本次股权激励产生的激励成本属于经常性损益。

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。如公司当年业绩考核达不到业绩考核目标条件时，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，该部分股票将由公司回购注销。

2、个人业绩考核要求

根据公司制定的现有考核规定，激励对象综合评分分为优秀、良好、合格、尚需改进与需大幅改进等 5 个等级，对应绩效系数如下：

等级	优秀	良好	合格	尚需改进	需大幅改进
绩效系数	1.0	1.0	0.8-1.0	0.5-0.8	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象在解除限售期内可解除限售的限制性股票股数＝该激励对象因本激励计划所获得的限制性股票总量×解除限售比例×绩效系数。

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售，未能解除限售部分由公司回购注销。

八、考核结果管理

1、考核结束后，公司董事会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。

2、激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束 5 个工作日内向激励对象通知考核结果。

3、董事会薪酬与考核委员会工作组须将绩效考核所有考核记录归档保存。

4、考核人应对激励对象客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

5、激励对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

肇庆华锋电子铝箔股份有限公司董事会

二〇一七年十二月十四日