

# 浙江铁流离合器股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江铁流离合器股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理者及技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在未来的激励计划的会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

| 解除限售期                                     | 业绩考核指标                                                                       |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 首次授予限制性股票的第一个解除限售期                        | 公司需满足下列条件之一：以2017年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于10%；以2017年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于10%。 |
| 首次授予限制性股票的第二个解除限售期/<br>预留授予限制性股票的第一个解除限售期 | 公司需满足下列条件之一：以2017年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于21%；以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于21%。 |
| 首次授予限制性股票的第三个解除限售期/<br>预留授予限制性股票的第二个解除限售期 | 公司需满足下列条件之一：以2017年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于33%；以2017年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于33%。 |

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司按授予价格与同期银行存款利息之和回购注销。

### 2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格，对应的解除限售情况如下：

| 考核结果      | 对应的解除限售比例 |
|-----------|-----------|
| 良好以上（含良好） | 100%      |
| 合格及不合格    | 0%        |

激励对象当期实际可解除限售额度=激励对象当期计划解除限售额度×激励对象绩效考核分数对应的解除限售比例。激励对象考核当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

## 2、考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务管理部门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、考核结果反馈

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。

## 九、考核结果的管理

### 1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可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、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

浙江铁流离合器股份有限公司

2018 年 3 月 7 日