

广东伊之密精密机械股份有限公司

第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东伊之密精密机械股份有限公司（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，充分调动激励对象的积极性，有效地将股东利益、公司利益与核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展，公司拟实施第一期限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“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、公司第一期限制性股票激励计划（草案）的相关规定，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开、公平、公正的原则，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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各限售期限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务管理中心组成考核工作小组

(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务管理中心等相关组织负责相关考核数据的收集和提供, 相关部门应积极配合, 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

本激励计划的考核年度为 2019-2022 年四个会计年度, 各年度公司层面业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2018年为基数, 2019年、2020年营业收入平均增长率不低于10%; 以2018年为基数, 2019年、2020年归属于母公司的净利润平均增长率不低于10%
第二个解除限售期	以2018年为基数, 2020年、2021年营业收入平均增长率不低于26%; 以2018年为基数, 2020年、2021年归属于母公司的净利润平均增长率不低于26%
第三个解除限售期	以2018年为基数, 2021年、2022年营业收入平均增长率不低于40%; 以2018年为基数, 2021年、2022年归属于母公司的净利润平均增长率不低于40%

(二) 所在经营单位层面业绩考核

根据本办法的规定, 公司会向激励对象所在经营单位下达业绩考核指标, 并与该经营单位的负责人签署股权激励考核责任状。激励对象所在经营单位完成业绩考核指标的, 激励对象所在经营单位的绩效考核结果为“达标”; 激励对象所在经营单位未完成业绩考核指标的, 激励对象所在经营单位的绩效考核结果为“不达标”。

备注: 本次股权激励涉及的经营单位包括注塑机事业部(不含高速包装)、压铸机事业部和橡胶机事业部。

(五) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施, 并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果划分为卓越(A)、优秀(B)、良好(C)、合格

(D)、不合格(E)五个档次,考核适用于所有考核对象。届时根据下表确定激励对象的个人绩效考核系数:

考核评级	卓越(A)	优秀(B)	良好(C)	合格(D)	不合格(E)
个人绩效考核系数	1			0	0

六、考核结果的运用

根据公司的实际情况,将激励对象划为两类,第一类激励对象来源于公司相关职能部门,第二类激励对象来源于公司各经营单位,不同激励对象的限制性股票解除限售适用以下不同的计算方法:

1、公司各职能部门的激励对象获授的限制性股票解除限售的计算方法

公司各职能部门的激励对象的考核分两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核,其获授的限制性股票解除限售的计算公式如下:

$$M=S \times G \times D$$

备注:M为激励对象某一考核年度实际可解除限售的股票数、S为激励对象符合所有考核条件时可解除限售的股票数、G为公司层面业绩考核系数(达到公司层面业绩考核目标,系数为1;未达到公司层面业绩考核目标,系数为0)、D为个人绩效考核系数(个人在考核期内的年度考核结果为卓越、优秀或良好的,系数为1;个人在考核期内的任一年度考核结果为合格、不合格的,系数为0)。

2、公司各经营单位的激励对象获授的限制性股票解除限售的计算方法

公司各经营单位的激励对象的考核分三个层次,分别为公司层面业绩考核、激励对象所在经营单位层面绩效考核和个人层面绩效考核,其获授的限制性股票解除限售的计算公式如下:

$$M=S \times (G+J) \times D$$

其中:M为激励对象某一考核年度实际可解除限售的股票数、S为激励对象符合所有考核条件时可解除限售的股票数、G为公司业绩考核系数(达到公司层面业绩考核目标,系数为0.4;未达到公司层面业绩考核目标,系数为0)、J为所在经营单位的绩效考核系数(所在经营单位层面绩效考核结果为达标,系数为0.6;所在经营单位层面绩效考核结果为不达标,系数为0)、D为个人

绩效考核系数（个人在考核期内的年度考核结果为卓越、优秀或良好的，系数为1；个人在考核期内的任一年度考核结果为合格、不合格的，系数为0）

3、限制性股票的回购价格

若因为业绩考核的原因，激励对象获授的限制性股票全部不能解除限售或部分不能解除限售，公司将回购注销未能解除限售的当期限制性股票份额，回购价格为授予价格。

七、考核期间与次数

1、考核期间

本次股权激励计划有三个考核期间，2019年和2020年为第一个考核期间，2020年和2021年为第二个考核期间，2021年和2022年为第三个考核期间。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2019-2022年四个会计年度，每两个会计年度考核一次。

八、考核程序

（一）公司财务管理中心根据各年度公司、各经营单位的业绩情况判断是否符合限售期公司、各经营单位的业绩考核指标，并形成公司、各经营单位的绩效考核报告并上交董事会薪酬与考核委员会；

（二）公司人力资源部和考核对象的直接主管在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责激励对象个人的考核工作，根据公司现行薪酬与考核的相关规定对激励对象进行绩效考核，并在此基础上形成激励对象个人绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据公司财务管理中心、人力资源部提交的绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解除限售的股票数量，董事会会在审核过程中，相关关联董事应予以回避。

九、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，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，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，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、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。

广东伊之密精密机械股份有限公司

董事会

2019 年 6 月 15 日