

厦门蒙发利科技(集团)股份有限公司 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为促进厦门蒙发利科技(集团)股份有限公司(以下称“公司”)建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制,完善公司法人治理结构,充分调动公司激励对象的积极性与创造性,提高经营效率,保持公司良好的可持续发展态势,保证公司限制性股票激励计划的实施,根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》等法律、法规、规范性文件及《厦门蒙发利科技(集团)股份有限公司公司章程》、《厦门蒙发利科技(集团)股份有限公司限制性股票激励计划(草案)》(以下称“本次激励计划”)的规定,特制定《限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下称“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,从而提高管理绩效,实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象,包括但不限于公司高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员,具体如下:

1、首次授予的激励对象

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	获授限制性股票占目前总股本的比例
曾建宝	董事	30	0.08%
魏罡	董事、副总经理	20	0.06%
高兰洲	董事	15	0.04%

陈淑美	副总经理	62	0.17%
李巧巧	副总经理、董事会秘书	30	0.08%
苏卫标	财务总监	30	0.08%
崔洪海	副总经理	10	0.03%
中层管理人员、核心业务（技术）人员、 子公司核心团队（55人）		803	2.23%
首次授予合计（62人）		1000	2.77%

2、预留部分在授予后，相关激励对象的考核也参考本办法执行。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核和对其他激励对象的考核结果进行认定。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

1、公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

③中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

①最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

②最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

③具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

④公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（二）激励对象在获授限制性股票后，需同时满足以下条件方能解锁：

在解锁日，激励对象按本计划的规定对获授的限制性股票进行解锁时，必须同时满足以下条件：

1、锁定期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

2、公司层面业绩考核达标

本计划授予的限制性股票在解锁期内，分年度对公司进行绩效考核，以达到公司绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

首次授予的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁安排	绩效考核目标
第一次解锁	以2014年年度业绩为基数，公司2015年年度扣非后净利润较2014年的增长率不低于15%；
第二次解锁	以2014年年度业绩为基数，公司2016年年度扣非后净利润较2014年的增长率不低于30%；

预留部分的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁安排	绩效考核目标
第一次解锁	以2014年年度业绩为基数，公司2015年年度扣非后净利润较2014年的增长率不低于15%；
第二次解锁	以2014年年度业绩为基数，公司2016年年度扣非后净利润较2014年的增长率不低于30%；

“扣非后净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润；

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

对于上述解锁安排的绩效考核目标，限制性股票的解锁条件达成，则激励对象按照计划规定比例解锁。反之，若解锁期内任何一期未达到解锁条件，则公司按照本计划，激励对象当期可申请解锁的相应比例的限制性股票由公司回购注销。

3、个人综合考评达标

①对于职能部门的激励对象，薪酬与考核委员会将于每期考核年度的下一年一季度结束前对激励对象本期的年度综合考评进行打分（X， $0 \leq X \leq 100$ ），届时根据下表确定职能部门激励对象的解锁比例：

年度综合考评得分	该批限制性股票可解锁比例
$X \geq 60$	$X/100$
$X < 60$	0

②) 对于非职能部门的激励对象，薪酬与考核委员会依照其业绩完成率（Y， $0 \leq Y \leq 100\%$ ）确定激励对象的解锁比例：

业绩完成率（Y）	该批限制性股票可解锁比例
Y	Y

根据解锁期考核，限制性股票未能解锁部分由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，激励计划结束六个月后由董事

会办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改,自董事会审议通过之日起开始实施。

二〇一五年一月十二日