

浙江永太科技股份有限公司
2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法



二〇一七年四月

浙江永太科技股份有限公司

限制性股票股权激励计划实施考核管理办法

为保证浙江永太科技股份有限公司（以下简称“永太科技”、“公司”）限制性股票股权激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司主要管理人员及公司认定的核心技术（业务）人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件以及永太科技《公司章程》的规定，结合公司情况特制定《浙江永太科技股份有限公司2017年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

第一条 考核目的

通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司主要管理人员及公司认定的核心技术（业务）人员从关键业绩、重点工作和职业道德等方面，进行工作绩效的全面客观评估，保证公司限制性股票股权激励计划的顺利进行，同时对激励对象进行有效激励，提升公司业绩并促进公司长期战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核过程中坚持公正、公开、公平的原则，严格依照本办法和考核对象的业绩完成情况进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、公司目标达成的紧密结合，提高管理绩效，实现公司价值最大化。

第三条 考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司主要管理人员及公司认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术（业务）人员。

第四条 考核组织与权限

1、公司行政部门、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；

2、董事会薪酬与考核委员会负责和审核考核工作，每年度组织综合考核评价一次；指派职能部门人员组成考评委员会负责具体实施考核工作。薪酬与考核委员会汇总所有考核结果并形成股权激励年度考核报告提交董事会审议；

3、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

第五条 考核内容

1、公司层面业绩考核

业绩考核的指标为净利润增长率。

业绩指标基期取为2016年度，每一期解锁的业绩条件如下：

解除限售期	业绩考核指标
首次授予的限制性股票第一次解锁	以 2016 年为基数, 2017 年净利润增长率不低于 260%
首次授予的限制性股票第二次解锁/ 预留限制性股票第一次解锁	以 2016 年为基数, 2018 年净利润增长率不低于 320%
首次授予的限制性股票第三次解锁/ 预留限制性股票第二次解锁	以 2016 年为基数, 2019 年净利润增长率不低于 380%

上述各年度净利润指标为扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。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。

1、个人层面绩效考核要求

(1) 考核依据

对于参与本次股权激励计划的所有激励对象的个人绩效考核，根据公司《绩效管理辦法》实施。

(2) 考核内容

公司高管团队的考核围绕目标责任书，主要内容包括：所负责工作范围内的整体策略和目标、目标责任期、目标责任、费用控制等；中层管理团队的考核围绕部门目标责任书，主要内容包括：各部门应对整个公司的经营业绩承担责任、部门年度工作计划、部门核心职能完成等；其他人员的考核围绕岗位责任书，主要内容包括：工作业绩、工作能力和工作态度。

在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为不合格。

(3) 考核标准

个人层面绩效考核结果进行等级划分，并根据等级开展后续管理，具体如下表：

考核等级	特优	优秀	良好	合格		不合格
年度考核得分	≥9.5	9≤得分<9.5	8≤得分<9	7≤得分<8	6≤得分<7	得分<6
年度考核等级	特优	优秀	良好	合格		不合格
	优于现职要求	完全适合现职要求	适合现职要求	尚适合现职要求，需要提高		不适合现职要求
后续管理办法	赋予更大的责任，提供机会并培养成更高级的管理人员	保留在原来职位上，提供培训发展，赋予更大的责任	提供针对性的培训提高能力/技能，强化管理	提供针对性的培训提高能力/技能，继续观察；仍达不到合格，换岗		换岗，提供针对性的培训提高能力/技能；仍不胜任，辞退

在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象只有在上年度绩效考核综合评分超过7分（含7分）的情况下才能对该解锁期内可解锁的限制性股票申请解锁。考核未达标的解锁期内的可解锁限制性股票，由公司按激励计划回购并注销。

第六条考核次数

考核期间为激励对象获授的限制性股票解锁前的前一个会计年度。考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

第七条考核程序

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。

第八条考核结果运用

1、激励对象的年度考核结果达到7分（含7分）以上的，则当年达到解锁条件，可以申请当年限制性股票的解锁；若激励对象的年度考核结果未达到合格的，则当年未达到解锁条件，由公司回购当年计划解锁的限制性股票。

2、考核结果也作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

第九条考核结果管理

1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、考核结果申诉

被考核者对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向公司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十个工作日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

第十条考核结果归档

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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，本次限制性股票激励计划结束三年

后由董事会办公室负责统一销毁。

第十一条附则

- 1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

浙江永太科技股份有限公司

董 事 会

2017年4月18日