

# 浙江金固股份有限公司

## 2017 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、中高级管理人员和核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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

本办法适用于参与公司本次股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、中高级管理人员和核心技术（业务）骨干，以及董事会认为需要激励的其他员工（不含独立董事、监事）。

### 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、中高级管理人员和核心技术（业务）骨干，以及董事会认为需要激励的其他员工等股权激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### 1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，根据每个考核年度

的净利润指标的完成程度，确定激励对象在各行权期可行权的股票期权数量。  
假设每个考核年度的实际净利润为 X，具体计算方法如下：

行权期	业绩考核目标	公司层面系数 (L)
第一个行权期	$X \geq 5000$ 万元	100%
	$2500 \text{万元} \leq X < 5000$ 万元	95%
	$0 \leq X < 2500$ 万元	90%
	$X < 0$	0
第二个行权期	$X \geq 3$ 亿元	100%
	$2.5 \text{亿元} \leq X < 3$ 亿元	95%
	$2 \text{亿元} \leq X < 2.5$ 亿元	80%
	$1.5 \text{亿元} \leq X < 2$ 亿元	70%
	$1 \text{亿元} \leq X < 1.5$ 亿元	50%
	$X < 1$ 亿元	0
第三个行权期	$X \geq 5$ 亿元	100%
	$4 \text{亿元} \leq X < 5$ 亿元	90%
	$3 \text{亿元} \leq X < 4$ 亿元	70%
	$2 \text{亿元} \leq X < 3$ 亿元	50%
	$X < 2$ 亿元	0

注：以上净利润指标指扣除股份支付费用影响后的归属上市公司股东的净利润。

授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标	公司层面系数 (L)
第一个解除限售期	$X \geq 5000$ 万元	100%
	$2500 \text{万元} \leq X < 5000$ 万元	95%
	$0 \leq X < 2500$ 万元	90%
	$X < 0$	0
第二个解除限售期	$X \geq 3$ 亿元	100%
	$2.5 \text{亿元} \leq X < 3$ 亿元	95%
	$2 \text{亿元} \leq X < 2.5$ 亿元	80%
	$1.5 \text{亿元} \leq X < 2$ 亿元	70%
	$1 \text{亿元} \leq X < 1.5$ 亿元	50%
	$X < 1$ 亿元	0
第三个解除限售期	$X \geq 5$ 亿元	100%

期	4亿元 $\leq$ X <5亿元	90%
	3亿元 $\leq$ X <4亿元	70%
	2亿元 $\leq$ X <3亿元	50%
	X <2亿元	0

注：以上净利润指标指扣除股份支付费用影响后的归属上市公司股东的净利润。

## 2、子公司或部门层面业绩考核要求

### (1) 股票期权子公司或部门层面业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权数量与其所属子公司或部门上一年度的业绩考核挂钩，根据各子公司或部门的业绩完成情况设置不同的系数（M），具体业绩考核要求按照公司与子公司或部门的激励对象签署的《股权激励协议书》执行。

(2) 限制性股票子公司或部门层面业绩考核要求与股票期权子公司或部门层面业绩考核要求相同。

## 3、个人层面绩效考核要求

### (1) 股票期权个人考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施。

考核结果	个人层面系数（N）
优秀	100%
良好	90%
合格	60%
不合格	0

激励对象个人当年实际行权额度=公司层面系数（L） $\times$ 子公司或部门层面系数（M） $\times$ 个人层面系数（N） $\times$ 个人当年计划行权额度，激励对象按照当年实际行权额度行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

### (2) 限制性股票个人考核要求

限制性股票的个人层面业绩考核要求与期权个人层面业绩考核要求相同。

## 六、考核期间与次数

## 1、考核期间

激励对象期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

## 2、考核次数

激励计划期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 七、行权/解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## 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、考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## 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保存，该计划结束三年后由董事会办公

室负责统一销毁。

## 十一、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股权激励计划生效后实施。

浙江金固股份有限公司

董事会

2017年9月14日