

浙江美大实业股份有限公司

2016年限制性股票激励计划预留部分实施考核管理办法

为保证浙江美大实业股份有限公司（以下简称“公司”）预留限制性股票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，激励公司管理人员以及核心业务（技术）人员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，保证预留限制性股票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，以实现预留限制性股票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预留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、关键管理人员及核心业务（技术）人员（不包括独立董事、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，并负责对公司董事、高级管理人员、关键管理人员及核心业务（技术）人员（不包括独立董事、监事）等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

本计划在未来两个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标、个人业绩指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的解锁条件：

本计划授予的预留限制性股票，在解锁期的2个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

预留限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2013-2015 年度的年平均营业收入及年平均净利润为基础，2017 年营业收入及净利润增长率均不低于 80%
第二个解锁期	以 2014-2016 年度的年平均营业收入及年平均净利润为基础，2018 年营业收入及净利润增长率均不低于 80%

以上“净利润”指扣除股权激励当期成本摊销的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。若第一个解锁期内未达公司业绩条件目标时，则该部分标的股票不得解锁，由公司回购注销；若第二个解锁期内未达公司业绩条件目标时，则该部分标的股票不得解锁，由公司回购注销。

2、个人业绩考核要求

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进行年度绩效考核，并根据考核指标对激励对象进行年度综合考评打分，满分为 100 分。具体考核指标及权重如下：

考核指标	占比	参考指标
岗位绩效	70%	公司内部 KPI 考核结果
个人自评	10%	个人自我评价
领导考评	20%	主管领导进行评价

岗位绩效、个人自评和领导考评三项得分的总和即为激励对象个人年度综合考评得分。根据个人年度综合考评得分将考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四挡。不同考核结果对应不同的解锁比例，具体如下：

个人年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解锁比例	个人当年解锁额度*100%		个人当年解锁额度*60%	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格档，则上一年度激励对象依照相应比例解锁，剩余未解锁限制性股票由公司回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，则激励对象未解锁的限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

预留限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

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数量。

2、绩效考核结果作为预留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、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

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。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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后实施。

浙江美大实业股份有限公司

董 事 会

二〇一七年九月二十二日