

苏州胜利精密制造科技股份有限公司

2018年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

苏州胜利精密制造科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员、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员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施2018年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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、以及公司章程的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《苏州胜利精密制造科技股份有限公司2018年股票期权与限制性股票激励计划实施考核办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

本办法通过对公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）等人员工作绩效的正确评价，掌握影响公司中长期发展关键制约因素，进而积极地利用股权激励机制，业绩导向，促进考核对象参与公司发展经营管理决策、分享利润、承担风险，突破组织发展瓶颈，强化组织核心能力，从而提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

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股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员、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员工。

以上董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，中层管理人员、核心业务（技术）人员已与公司签署劳动合同或聘任合同。

四、考核机构

（一）公司总经理办公室（以下简称“总经办”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对总经办负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权与限制性股票，行权/解除限售考核年度为2018-2020年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

授予股票期权/限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期/解除限售期	以2017年净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于50%；
第二个行权期/解除限售期	以2017年净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于100%；
第三个行权期/解除限售期	以2017年净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于150%；

预留部分股票期权/限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期/解除限售期	以2017年净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于100%；
第二个行权期/解除限售期	以2017年净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于150%；

注：上述“净利润”指公司2017年-2020年经审计的归属于上市公司股东的净利润

股票期权/限制性股票的行权/解除限售条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均由公司注销，可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）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。

考核结果	A	B	C	D	E
行权/解除限售比例	100%		80%	0%	

激励对象应按照个人绩效考核的行权/解除限售比例进行行权/解除限售。

个人当年实际行权/解除限售额度 = 行权/解除限售比例 × 个人当年计划行权/解除限售额度，未能行权部分由公司注销，未能解除限售部分由公司回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权/申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2018-2020年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在总经办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总经办。

八、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，被考核对象可向总经办申诉，总经办需在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

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期为三年，对于超过保存期限的文件与记录，经总经办批准后由人力资源部统一销毁。

4、绩效管理相关人员责任。考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以

记过，情节严重者，取消其股权激励资格。

九、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。

苏州胜利精密制造科技股份有限公司董事会

2018年1月9日