

浙商中拓集团股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证浙商中拓集团股份有限公司（以下简称“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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，实现公司发展战略和经营目标，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，进而保障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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层人员及业务骨干。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、授予时考核条件：

公司 2018 年加权平均净资产收益率不低于 10.5%，2018 年归属于上市公司股东的净利润不低于 2.8 亿元。公司 2018 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。

2、行权考核条件：

本计划授予的股票期权，分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以

达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。

(1) 首次授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权 第一个行权期	以 2018 年业绩为基数，公司 2020 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 40%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2020 年加权平均净资产收益率不低于 12%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2020 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
首次授予的股票期权 第二个行权期	以 2018 年业绩为基数，公司 2021 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 55%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2021 年加权平均净资产收益率不低于 12%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2021 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
首次授予的股票期权 第三个行权期	以 2018 年业绩为基数，公司 2022 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 70%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2022 年加权平均净资产收益率不低 12%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2022 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。

(2) 预留授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	以 2018 年业绩为基数，公司 2020 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 40%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2020 年加权平均净资产收益率不低于 12%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2020 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
预留授予的股票期权 第二个行权期	以 2018 年业绩为基数，公司 2021 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 55%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2021 年加权平均净资产收益率不低于 12%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2021 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
预留授予的股票期权 第三个行权期	以 2018 年业绩为基数，公司 2022 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 70%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2022 年加权平均净资产收益率不低 12%，且不低于对标企业 75 分位值或平均值；2022 年主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。

注：①上述各年对浙商中拓的考核指标中的净利润与净资产是指剔除资产处置损益、政府补贴（不含循环经济业务的财政奖励）后的净利润和净资产。上述各年对标企业所用净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，净资产收益率指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率。

②在股权激励计划有效期内，若公司当年实施发行股票再融资或发行股份收购资产等重大资产重组的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

③在授予及行权年度考核过程中，对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或业绩指标出现异常值，将由公司董事会在年终考核时剔除或更换相关样本公司。

（二）激励对象个人层面考核

1、公司董事、高级管理人员的个人绩效考核根据公司层面业绩确定。

2、除公司董事、高级管理人员外，其他激励对象的个人层面考核根据个人绩效评价结果确定，即个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×标准系数。

标准系数根据激励对象个人的绩效考评评价结果确定。激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 三个档次。考核评价表适用于考核对象：

评价标准	良好以上（A）	合格（B）	不合格（C）
考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1	0.9	0

激励对象在行权期内按照本计划规定未能全部或部分行权的股票期权，不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授股票期权的考核年度为 2018 年度，行权考核年度分别为 2020 年、2021 年、2022 年。

2、考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

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后5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5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正，同时通报给被考核者。

3、考核结果作为股票期权可行权的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于5年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

浙商中拓集团股份有限公司董事会

2020年3月11日