

恒为科技（上海）股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，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、高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员等的积极性，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、公司章程及公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

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，保证公司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、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员等。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部、证券部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(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

1、公司拟在 2018 年、2019 和 2020 年三个会计年度中，分年度对公司净利润增长率（M）进行考核。据上述指标的完成程度核算解锁系数（A），结合各期约定的解锁比例，从而确定激励对象各期可解锁权益的数量。

2、净利润增长数值以公司该会计年度审计报告所载合并数据为准。其中，净利润指标以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润并剔除股权激励影响后的数值作为计算依据。

3、公司净利润增长率（M）以 2016 年度经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润为考核基数，2018 年、2019 年和 2020 年的考核目标如下表列示：

考核目标达成值	2018 年比 2016 年增长	2019 年比 2016 年增长	2020 年比 2016 年增长
净利润增长率（M）	60%	100%	150%

4、对于预留部分的业绩考核

预留部分如果是在 2018 年内被授予，考核年度和考核指标按照首次授予限制性股票执行；预留部分如果是在 2019 年内被授予，限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

考核目标达成值	2019 年比 2016 年增长	2020 年比 2016 年增长	2021 年比 2016 年增长
净利润增长率（M）	100%	150%	200%

5、假设：考核年度的实际净利润增长率为 X，

则解锁系数（A）的公式为：

(1) 解锁系数 (A) = X/M

(2) 按照上述公式, 则有:

2018 年解锁系数 (A) = X/0.6;

2019 年解锁系数 (A) = X/1.0;

2020 年解锁系数 (A) = X/1.5;

2021 年解锁系数 (A) = X/2.0。

(3) 当年解锁系数 (A) < 1, 则解锁比例 = 0%

当年解锁系数 (A) ≥ 1, 则解锁比例 = 当年可解锁数量 × 100%。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司绩效考核的相关制度组织实施。

考核等级	A	B+	B	C	D
解除限售比例	100%	100%	90%	60%	0%

各年度公司层面业绩考核达标, 激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人层面解除限售比例 × 个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票, 由公司按授予价格加上银行同期定期存款利率的利息回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告, 确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为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、考核结果管理

1、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，人力资源部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。

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，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

1、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。

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。

恒为科技（上海）股份有限公司董事会

2018 年 2 月 9 日