

# 上海凯众材料科技股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海凯众材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，有效调动公司高级管理人员以及核心管理人员、核心技术（业务）人员及其他人员的积极性，吸引和稳定优秀管理人才和技术（业务）人员，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，制定了 2017 年限制性股票激励计划。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，特制定本办法。

### 一、考核目的

通过对激励对象进行工作绩效的全面客观评估，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利进行，激发激励对象的积极性和创造性，提升公司业绩并促进公司中长期战略目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，坚持考核指标与公司战略紧密相结合的原则，坚持公司整体绩效目标与个人激励相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则。

### 三、考核范围

本办法适用于公司 2017 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员及公司董事会认为需要激励的其他人员。

### 四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责计算激励对象考核结果和材料汇总，并对计算结果的准确性负责。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## 五、考核期间及次数

### 1、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

限制性股票激励计划期间内每年度一次。

## 六、考核指标

激励对象当年度可解锁的限制性股票数量根据公司业绩和个人绩效两个层面的考核结果共同确定。

### 1、公司业绩考核

公司本次股权激励计划授予的限制性股票，在限售期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票，各解锁期公司业绩考核指标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2016 年销售收入为基数，2017-2019 年年均销售收入复合增长率不低于 25%，即 2017 年公司销售收入达到 40,693 万元；  以 2016 年净利润值为基数，2017-2019 年净利润复合增长率不低于 15%，即 2017 年公司净利润达到 10,197 万元
第二个解锁期	以 2016 年销售收入为基数，2017-2019 年年均销售收入复合增长率不低于 25%，即 2018 年公司销售收入达到 50,867 万元；  以 2016 年净利润值为基数，2017-2019 年净利润复合增长率不低于 15%，即 2018 年公司净利润达到 11,726 万元

第三个解锁期	<p>以 2016 年销售收入为基数，2017-2019 年年均销售收入复合增长率不低于 25%，即 2019 年公司销售收入达到 63,584 万元；</p> <p>以 2016 年净利润值为基数，2017-2019 年净利润复合增长率不低于 15%，即 2019 年公司净利润达到 13,486 万元</p>
--------	--

预留的限制性股票如果是在 2017 年内被授予，则各解锁期公司业绩考核指标如与首次授予限制性股票相关指标相同。预留部分的限制性股票如果是在 2018 年内被授予，则各解锁期公司业绩考核指标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	<p>以 2016 年销售收入为基数，2017-2020 年年均销售收入复合增长率不低于 25%，即 2018 年公司销售收入达到 50,867 万元；</p> <p>以 2016 年净利润值为基数，2017-2020 年净利润复合增长率不低于 15%，即 2018 年公司净利润达到 11,726 万元</p>
第二个解锁期	<p>以 2016 年销售收入为基数，2017-2020 年年均销售收入复合增长率不低于 25%，即 2019 年公司销售收入达到 63,584 万元；</p> <p>以 2016 年净利润值为基数，2017-2020 年净利润复合增长率不低于 15%，即 2019 年公司净利润达到 13,486 万元</p>
第三个解锁期	<p>以 2016 年销售收入为基数，2017-2020 年年均销售收入复合增长率不低于 25%，即 2020 年公司销售收入达到 79,480 万元；</p> <p>以 2016 年净利润值为基数，2017-2020 年净利润复合增长率不低于 15%，即 2020 年公司净利润达到 15,508 万元</p>

上述“净利润”、“净利润增长率”均以合并报表归属于上市公司股东的净利润为计量依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

## 2、个人绩效考核

薪酬与考核委员会根据公司制定的《绩效考核办法》，对激励对象每个考核期绩效完成情况进行综合考评并确认个人绩效考核结果。根据《绩效考核办法》，绩效考核评价等级分为 A、B、C、D、E 五个等级。在公司业绩目标达成率在 90% 以上的情况下，若激励对象个人绩效考核结果在 C 等级以上（含 C 等级），则该激励对象可以解锁全部或部分限制性股票；若激励对象个人绩效考核结果低于 C

等级（不含 C 等级），则公司将按照本计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度，当期限制性股票由公司统一回购并注销。

在满足解锁条件的情况下，每一名激励对象当期可解锁的限制性股票数量根据公司业绩考核目标达成情况和激励对象个人绩效考核结果，按照下表所示的目标权重计算得出。

部门及岗位	销售目标	利润目标
业务副总/胶轮总经理/销售部门各岗位	70%	30%
业务总监/胶轮副总/研发部门各岗位	60%	40%
运营副总/财务总监/工厂长	30%	70%
运营及行政部门各岗位	40%	60%

每一名激励对象当期可解锁的限制性股票数量=当期可解锁额度×（销售目标权重×公司销售目标达成率+利润目标权重×公司利润目标达成率）

示例：业务副总第一个解锁期可解锁额度为 15,000 股，2018 年公司销售目标达成率 90%，公司利润目标达成率 100%，个人绩效考核结果为 C 等级以上，其中各目标权重为 70%:30%，则当期该业务副总可解锁股份数量为：15000×（70%×90%+30%×100%）=13950（股）

薪酬与考核委员会对公司业绩考核目标达成率和激励对象个人绩效进行考核，并提交董事会审议确定每一名激励对象在每个解锁期内可以解锁的限制性股票数量。

在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜。当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行注销处理。

## 七、考核程序

1、公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合限售期公司业绩考核指标，并在此基础上形成公司业绩完成情况报告上交董事会薪酬与考核委员会；

2、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，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；

3、董事会薪酬与考核委员会根据公司业绩完成情况报告和绩效考核报告，审核激励对象考核结果并确认激励对象解除限售的股票数量。

## 八、考核结果管理

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。绩效记录保存期为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

## 九、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公司 2017 年限制性股票激励计划生效后实施。

上海凯众材料科技股份有限公司

董事会

2017 年 8 月 23 日