

# 哈森商贸（中国）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

为保证哈森商贸（中国）股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本计划”）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，激励公司管理人员和核心骨干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《中华人民共和国公司法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司经营管理，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，充分调动公司核心人才的积极性和创造性，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

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）成员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

### 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，并负责对公司的管理人员、核心业务（技术）成员等股权激励对象进行考核。人力资源部、证券事务办公室、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据收集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

##### 1、首次授予的限制性股票

公司首次授予的限制性股票业绩考核期间为 2018 年、2019 年、2020 三个会计年

度，具体的年度财务业绩考核的指标为归属于母公司所有者的净利润。

首次授予的限制性股票，在解锁期的各会计年度中，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。

公司首次授予的限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
首次授予限制性股票的第一次解除限售	以 2017 年度净利润为基准，2018 年度净利润比 2017 年度增长不低于 10%
首次授予限制性股票的第二次解除限售	以 2017 年度净利润为基准，2019 年度净利润比 2017 年度增长不低于 20%
首次授予限制性股票的第三次解除限售	以 2017 年度净利润为基准，2020 年度净利润比 2017 年度增长不低于 30%

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有股权按照激励计划规定比例逐次解锁。如公司业绩考核达不到业绩考核目标条件时，则对应解锁期内可解锁的限制性股票由公司统一回购注销。

## 2、预留部分的限制性股票

预留部分将于本计划经股东大会审议通过后的 12 个月内召开董事会授予。届时须确定预留授予的权益数量、激励对象名单、授予价格等相关事宜，经公司监事会核实后，在指定网站按要求及时准确披露本次授予情况的摘要及激励对象的相关信息。

预留限制性股票的解除限售考核条件的考核年度为 2018 年、2019 年、2020 年三个会计年度。具体如下：

解除限售安排	业绩考核目标
预留授予限制性股票的第一次解除限售	以 2017 年度净利润为基准，2018 年度净利润比 2017 年度增长不低于 10%
预留授予限制性股票的第二次解除限售	以 2017 年度净利润为基准，2019 年度净利润比 2017 年度增长不低于 20%
预留授予限制性股票的第三次解除限售	以 2017 年度净利润为基准，2020 年度净利润比 2017 年度增长不低于 30%

以上净利润指标均以归属于母公司所有者的净利润作为计算依据，并已包含限制性股票的会计处理在经常性损益中列支对公司损益的影响。如公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年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）个人层面业绩考核要求

人力资源部汇总激励对象考核材料并上报董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会对考核材料进行审核，审议确认考核结果，并将意见反馈给公司管理层。

激励对象个人层面的考核标准为：年度绩效考核每年一次，并根据各项考核指标的达成情况确定员工绩效得分和绩效等级，绩效等级分为 A、B、C、D、E（不合格）五个等级。具体绩效分数与等级对应如下：

等级	A	B	C	D	E（不合格）
分数（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$60 > S$

激励对象考核结果将作为限制性股票激励计划的解除限售依据。被激励对象在申请解锁的前一个会计年度考核结果为 D 级及以上时，才能全额解锁当期限制性股票。若激励对象考核结果为 E 级（不合格）的，则取消其当期可解锁限制性股票的解锁权利，其当期可解锁限制性股票将由公司统一回购注销。

## 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

限制性股票激励计划期间每年度一次。

## 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。
- 2、绩效考核结果作为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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者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结束后五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五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、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

#### **十、考核结果归档**

1、考核结束后，公司证券事务办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由公司证券事务办公室负责统一销毁。

#### **十一、附则**

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

哈森商贸（中国）股份有限公司董事会

2018年1月29日