

广东和胜工业铝材股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广东和胜工业铝材股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）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（含分公司）高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工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》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》、《2018 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本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，以确保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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核对激励对象的考核工作；

（二）公司董事会办公室、行政与人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司行政与人力资源部、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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划的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，以达到绩效考核目标作为限制性股票的解除限售条件。

1、首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予 第一个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于20%；
首次授予 第二个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于40%；
首次授予 第三个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于60%。

2、预留授予限制性股票的各年度考核安排如下：

(1) 若预留部分于 2018 年授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予 第一个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于20%；
预留授予 第二个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于40%；
预留授予 第三个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于60%。

(2) 若预留部分于 2019 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予 第一个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于40%；
预留授予 第二个解除限售期	以2017年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于60%。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=标准系数×个人当年计划解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
评价标准 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

激励对象当年因个人绩效考核而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

（一）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。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）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。

（二）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

公司行政与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

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及行政与人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果。

(二) 如被考核者对考核结果有异议, 可和行政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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

(一) 考核结束后, 行政与人力资源部须保留所有绩效考核记录。

(二) 为保证绩效激励的有效性, 绩效考核记录不允许涂改, 若需重新修改或重新记录, 须由考核记录员签字。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存, 本激励计划结束三年后由行政与人力资源部负责统一销毁。

十一、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本激励计划生效后实施。

广东和胜工业铝材股份有限公司董事会

2018年7月3日