

# 杭州海兴电力科技股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证杭州海兴电力科技股份有限公司（以下简称“公司”）2017年限制性股权激励计划（以下简称“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，激励公司核心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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、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，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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司管理人员、核心业务/技术人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

### 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及报告工作。

（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

本激励计划的解除限售考核年度为2017-2019年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核指标
首次授予限制性股票第一次解锁	以2015年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于40%；
首次授予限制性股票第二次解锁 / 预留限制性股票第一次解锁	以2015年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于75%；
首次授予限制性股票第三次解锁 / 预留限制性股票第二次解锁	以2015年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于110%。

注：1、以上“净利润”指标计算是以剔除本次及其他激励计划激励成本影响的经审计的净利润为计算依据；

2、由本次股权激励产生的成本将在经常性损益中列支。

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，回购价格不高于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

公司员工根据其个人的目标责任和绩效评议进行绩效考核，激励对象只有在规定的考核年度内考核等级在B级及以上时，才可具备获授限制性股票本年度的解锁资格。激励对象年度考核未达到B级以上时，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，回购价格不高于授予价格加上银行同期存款利息之和。

## 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

本次限制性股票激励计划的考核年度为2017-2019年三个会计年度，每年考核一次。

## 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上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）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，员工直接主管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或等级。

### （二）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。

## 九、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限制性股票激励计划生效后实施。

杭州海兴电力科技股份有限公司 董事会  
二零一七年二月十三日