

## 浙江伟明环保股份有限公司

### 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2017 年 2 月)

浙江伟明环保股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司管理人员及核心技术（业务）人员积极性，使其更加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，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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、法规和规范性文件及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键业绩指标、工作能力和工作态度结合。

#### 二、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，包括公司管理人员及核心技术（业务）人员。

#### 三、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）公司人力资源部负责具体实施和执行考核工作，并对数据的真实性和可靠性负责。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

#### 四、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划的首次授予限制性股票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：

首次授予限制性股票的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年度净利润为基数，2017年度净利润增长率不低于12.5%
第二个解除限售期	以2016年度净利润为基数，2018年度净利润增长率不低于25%
第三个解除限售期	以2016年度净利润为基数，2019年度净利润增长率不低于37.5%

本激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。若预留限制性股票的授予日在2017年，则考核年度为2017-2019年三个会计年度；若预留限制性股票的授予日在2018年，则考核年度为2018-2019年两个会计年度。

上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，各年度净利润均指归属于上市公司股东的净利润。

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）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

个人层面上一年度考核成绩	个人层面系数
优秀	1.0
满意合格	1.0
一般	0.7
差	0

若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=个人层面系数×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，由公司回购注销。

## 五、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2017-2019年三个会计年度，每年度考核一次。

## 六、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。

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。

## 七、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，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。

(二) 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与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核结果归档

(一) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 绩效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。

## 九、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。

浙江伟明环保股份有限公司董事会

2017年2月10日