

# 浙江五洲新春集团股份有限公司

## 2021年限制性股票股权激励实施考核办法

### 第一条 总则

为保证浙江五洲新春集团股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）限制性股票股权激励计划（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，激励公司董事、高级管理人员、子公司高管及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本公司及下属子公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩和贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现全体股东利益最大化。具体考核内容包括：

- （1）职业素质、道德、工作态度、影响力；
- （2）团队精神和领导力；
- （3）工作业绩。

### 第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、子公司高管及核心技术（业务）骨干。

参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事，单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

### 第四条 考核机构

公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司企业管理部负责组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核，财务部等相关部分协助相关数据的搜集与提供。

公司董事会薪酬与考核委员会负责审核把关实施方案与考核结果，维护考核的公平与公正。

## 第五条绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

公司本激励计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并解禁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解禁条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁安排	公司业绩考核条件	解锁比例
第一批于自该部分限制性股票授予日 12 个月后解锁	以 2020 年度为基准年，2021 年净利润增长率不低于 50%	40%
第二批于自该部分限制性股票授予日 24 个月后解锁	以 2020 年度为基准年，2022 年净利润增长率不低于 70%	30%
第三批于自该部分限制性股票授予日 36 个月后解锁	以 2020 年度为基准年，2023 年净利润增长率不低于 100%	30%

注：公司 2020 年计提了商誉减值；在本股权激励计划的业绩考核条件中，2020 年度净利润以剔除商誉减值金额后的净额为比较基准，后续各年若存在商誉减值的，亦需剔除该影响因素。

若预留部分的限制性股票于 2021 年度完成授予，则本计划预留激励对象的限制性股票分三期解锁，在解锁期内满足本计划的解锁条件的，激励对象可以申请股票解除锁定并上市流通。预留限制性股票解锁安排及公司业绩考核条件如下表所示：

解锁安排	公司业绩考核条件	解锁比例
第一批于自该部分限制性股票授予日 12 个月后解锁	以 2020 年度为基准年，2022 年净利润增长率不低于 50%	40%
第二批于自该部分限制性股票授予日 24 个月后解锁	以 2020 年度为基准年，2022 年净利润增长率不低于 70%	30%
第三批于自该部分限制性股票授予日 36 个月后解锁	以 2020 年度为基准年，2023 年净利润增长率不低于 100%	30%

注：公司 2020 年计提了商誉减值；在本股权激励计划的业绩考核条件中，2020 年度净利润以剔除商誉减值金额后的净额为比较基准，后续各年若存在商誉减值的，亦需剔除该影响因素。

若预留部分的限制性股票股权于 2022 年度完成授予，预留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	公司业绩考核条件	解除限售比例
第一批于自该部分预留限制性股票	以 2020 年度为基准年，2022 年净利润增长率不	20%

授予日起 12 个月后且自首次授予日起 24 个月后解除限售	低于 70%	
第二批于自该部分预留限制性股票授予日起 24 个月后且自首次授予日起 36 个月后解除限售	以 2020 年度为基准年，2023 年净利润增长率不低于 100%	30%
第三批于自该部分预留限制性股票授予日起 36 个月后且自首次授予日起 48 个月后解除限售	以 2020 年度为基准年，2024 年净利润增长率不低于 120%	50%

注：公司 2020 年计提了商誉减值；在本股权激励计划的业绩考核条件中，2020 年度净利润以剔除商誉减值金额后的净额为比较基准，后续各年若存在商誉减值的，亦需剔除该影响因素。

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禁的股票期权均不得解禁，由公司回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

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评级，并依照激励对象个人绩效考核结果确定其解除限售比例。根据公司制定的考核办法，原则上绩效考评结果（S）划分为合格、不合格两个档次，解除限售期内考核结果若为合格则可以解除限售当期全部份额，若为不合格则取消当期解除限售份额，具体如下：

考评结果（S）	合格	不合格
解除限售系数（N）	1	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=个人当年计划解除限售额度×解除限售系数（N）。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售。激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

## 第六条 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象在每一解禁期所对应的前一个会计年度。

### （二）考核次数

限制性股票股权激励期间年度每年度考核一次。

## 第七条 考核程序

考核期结束后，薪酬与考核委员会组织具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存。被考核对象对所有考核项目进行自评，自评只用于对比最后得分，不计入总分。薪酬与考核委员会对考核数据统一汇总并计算出每位被考核对象的最后得分。

公司企业管理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。

## **第八条 考核结果的管理**

### **（一）考核指标和结果的修正**

考核结束后，董事会薪酬与考核委员会在审核确认激励对象最终的个人绩效表现时，应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### **（二）考核结果反馈**

激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核工作小组应在考核结束后应向被考核的激励对象通知考核结果。

### **（三）考核结果申诉**

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过与人力资源中心沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

### **（四）考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由企业管理部保存，待本计划实施结束起三年后由董事会负责统一销毁。

## **第九条 附则**

（一）本办法由董事会附则制定、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江五洲新春集团股份有限公司

2021年7月7日