

## 汇中仪表股份有限公司

### 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

汇中仪表股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，有效调动公司高层管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性、主动性和创造性，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，最终实现企业、员工、股东、社会价值的多赢，制定了《汇中仪表股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。

为保证《激励计划》顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件及《汇中仪表股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

#### 一、考核目的

制定本办法的目的是通过对高层管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展；为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

#### 二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司部分董事和高级管理人员（不含实际控制人、持股 5% 以上的主要股东、独立董事及监事）；
- 2、中层管理人员；
- 3、核心技术（业务）骨干；

所有激励对象均已与公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 四、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2018 年度、2019 年度、2020 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

#### 五、考核体系

##### 1、公司层面的业绩指标

根据公司本次激励计划中对于公司业绩指标的规定：

解除限售期	业绩考核指标
第一次解除限售	公司需满足下列条件： 以公司 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 10%；
第二次解除限售	公司需满足下列条件： 以公司 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 20%；
第三次解除限售	公司需满足下列条件： 以公司 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 30%。

若公司在业绩考核年度期间并购或对外参股投资其他企业的，则该被并购或参股投资公司的收入均不纳入上述营业收入考核指标的核算中。

##### 2、激励对象层面的个人绩效考核

个人考核结果对应的解除限售比例规定具体如下：

个人绩效考核等级	对应解除限售比例
A	100%
B	100%

C	100%
D	50%
X	0

若限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照《激励计划》规定比例申请解除限售；反之，若解除限售条件未达成，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，回购价格为授予价格。

### 六、考核结果的应用

1、必须同时满足以下所有条件方可按照《激励计划》规定的比例解除限售：

- (1) 公司的业绩要求：营业收入达成业绩考核目标；
- (2) 激励对象的业绩要求：个人绩效考核等级为 A 至 D。

注：考核结果定性描述如下表所示，与公司现行年度人力资源考评制度保持一致

考核结果	A	B	C	D	X
	楷模	优秀	良好	需改进	不合格
定性描述	超额高质量完成工作且在各方面均有突出贡献	高质量完成工作且在某方面表现优异	圆满完成各项工作且表现出一定潜力	基本能够完成工作但个别方面需改进	不能完成工作且经过培训仍不能完成

2、个人当次实际解除限售的限制性股票数量的核定：

个人当次实际解除限售的限制性股票数量=对应解除限售比例×个人当次计划解除限售的限制性股票数量

个人当次计划解除限售的限制性股票数量=个人被授予的限制性股票总数×《激励计划》第五章第三部分解除限售时间安排中规定的当次可解除限售的比例

### 七、考核程序

1、每一考核年度年初，公司人力资源部组织相关职能部门，根据公司年度关键性工作和任务确定激励对象当年的关键业绩（KPI）考核指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的考核方案，须经直接上级和人力资源部审核通过后，向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、人力资源部、审计、财务等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行考核，并在考核结束后5个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人，激励对象无异议后，形成绩效考核结果并提交公司董事会薪酬与考核委员会备案，作为股权激励计划限制性股票解除限售的依据。

5、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

#### 八、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、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，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

#### 九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

汇中仪表股份有限公司董事会  
2018年6月1日

