

上海安诺其集团股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海安诺其集团股份有限公司（以下简称“公司”）股权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，根据国家有关规定和公司实际，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）人员、子公司中层管理人员、子公司核心业务（技术）人员以及董事会认为需要进行激励的相关员工，首次授予的考核名单见下表：

姓名	职务
王敬敏	董事、副总经理
徐长进	董事、副总经理、代理董事会秘书
郑强	财务总监
中层管理人员、核心业务（技术）人员、子公司中层管理人员、子公司核心业务（技术）人员（242人）	
合计（245人）	

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对

象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本次激励计划授予的限制性股票，在解锁会计年度中，分年度进行考核并解锁，以达到考核目标作为激励对象的解锁条件。

首次授予的限制性股票的各年度考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2016 年净利润增长率不低于 20%；
第二个解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 40%；
第三个解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 60%。

预留部分各年度限制性股票考核目标如下：

① 若预留限制性股票于 2016 年度授出，则考核目标如下：

预留解锁期	业绩考核目标
第一个预留解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2016 年净利润增长率不低于 20%；
第二个预留解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 40%；
第三个预留解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 60%。

②若预留限制性股票于 2017 年度授出，则考核目标如下：

预留解锁期	业绩考核目标
第一个预留解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 40%；
第二个预留解锁期	以 2015 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 60%。

上述“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

锁定期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

对于上述解锁安排的绩效考核目标，限制性股票的解锁条件达成，则激励对象按照计划规定比例解锁。反之，若解锁期内任何一期未达到解锁条件，则公司按照本计划，激励对象当期可申请解锁的相应比例的限制性股票由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核

根据公司制定的考核办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，目前对个人绩效考核结果共有优秀、良好、中上、合格四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀/良好/中上档，则上一年度激励对象个人绩效考核为合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为合格档，则上一年度激励对象个人绩效考核为不合格。

若激励对象考核不合格，则其所获当期可解锁份额由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划实施期间每年度一次。

七、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解锁资格及解锁数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、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。

九、考核结果的反馈及应用

1、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；

2、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；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自公司股东大会审议通过之日起生效。

上海安诺其集团股份有限公司

董事会

2016年7月21日