

苏州安洁科技股份有限公司

2017 年（限制性股票）股权激励计划实施考核办法

为进一步完善苏州安洁科技股份有限公司（以下简称“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（含子公司）中高层管理人员及核心骨干员工的积极性，使其更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，公司根据国家相关法律及本公司实际情况拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。为保证股权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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、公司（含子公司）中层管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为应当激励的其他员工，具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）审议并确定。

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）公司人力资源部负责具体实施考核工作，考核结果向公司执行总经理或

子公司总经理汇报考核结果。公司执行总经理或子公司总经理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、绩效考核评价指标及标准

（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：

解除限售期	业绩考核指标
首次授予限制性股票的第一个解除限售期	以2015年为基准年，2017年净利润增长率不低于50%
首次授予限制性股票的第二个解除限售期和预留限制性股票的第一个解除	以2015年为基准年，2018 年净利润增长率不低于165%
首次授予限制性股票的第三个解除限售期和预留限制性股票的第二个解除	以2015年为基准年，2019 年净利润增长率不低于205%

注：业绩考核指标中的“净利润增长率”指标以扣除非经常性损益和股份支付影响后的合并报表归属于上市公司净利润作为计算依据。

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）个人层面绩效考核要求

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组织实施。工作表现履职能力业绩评定如下：

1、日常工作表现（分值：20 分）

指激励对象的工作态度。包括：（1）出勤率；（2）遵章守纪；（3）事业心与责任感；（4）本职工作。

2、履职能力（分值：30 分）

指激励对象完成各项专业性工作所具备的特殊能力和本职岗位所需要的专业能力。包括：（1）组织协调能力；（2）专业胜任能力；（3）用人授权和部门协调能力；（4）决策和分析判断能力。

3、业绩评定（分值：50 分）

指激励对象所取得的工作成果。

（1）管理绩效（分值：20 分）：考核对下属管理和工作指导的绩效；

（2）团队绩效（分值：30分）：考核同相关部门的协作精神，带领本部门同事较好发挥团队作用，促进工作流程在部门间的顺利推进。

根据以上个人层面考核指标，对个人年度考核打分后，根据不同的得分对应相应的个人层面标准系数，具体如下：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
得分	95-100 分	85-94 分	70-84 分	<70 分
个人层面标准系数	1.00	1.00	0.80	0.00

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=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。未能解除限售的当期拟解锁份额，由公司回购注销。

公司根据上述激励对象考核管理要求，制定了严格的考核细则及具体考核评定标准及表格。

六、考核期间与次数

（一）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。

（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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

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由人力资源部归档保存。

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股权激励计划生效后实施。

苏州安洁科技股份有限公司董事会

二〇一七年二月六日