

南通四方冷链装备股份有限公司

首期限制性股票激励计划实施考核管理办法

南通四方冷链装备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心人员之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《南通四方冷链装备股份有限公司首期限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为保证首期限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了首期限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员从工作业绩、能力态度等方面，进行工作绩效的全面评估，确保公司股权激励计划的顺利进行。同时，公司通过实施本办法，能够进一步健全公司激励对象绩效评价体系，推动激励对象诚信、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。

第二条 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。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，具体包括：

- 1、公司部分董事、高级管理人员；
- 2、公司董事会认为需要进行激励的公司（含子公司）中层管理人员和核心技术（业务）人员。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、公司行政人事部、财务部、内部审计部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。

3、公司行政人事部、财务部、内部审计部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第五条 考核程序

1、公司行政人事部、财务部、内部审计部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。

2、公司行政人事部、财务部、内部审计部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

3、公司行政人事部、财务部、内部审计部、证券事务部等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

4、公司行政人事部将考核结果反馈给各激励对象，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7日内向行政人事部提出申诉，行政人事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，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解锁实施的依据。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解锁前一会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象限制性股票可解锁额度根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核内容

公司本次激励计划授予的限制性股票分三期解锁。在锁定期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

（1）各年度绩效考核目标如下表所示：

首次授予及预留部分限制性股票各年度绩效考核目标如下表示：

解锁期	业绩考核指标
首次授予限制性股票第一次解锁	以 2016 年净利润为基数，公司 2017 年实现的净利润较 2016 年增长比例不低于 10%。
首次授予限制性股票第二次解锁/ 预留限制性股票第一次解锁	以 2016 年净利润为基数，公司 2018 年实现的净利润较 2016 年增长比例不低于 20%。
首次授予限制性股票第三次解锁/ 预留限制性股票第二次解锁	以 2016 年净利润为基数，公司 2019 年实现的净利润较 2016 年增长比例不低于 30%。

本激励计划中所指净利润指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润剔除公司各期股权激励计划激励成本影响后的数值为计算依据。

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例申请解锁；反之，若解锁条件未达成，则公司按照本计划相关规定，以回购价格回购限制性股票并注销。

2、激励对象层面考核内容

被考核的激励对象解锁前一年度考核结果分为达标和不达标两档，对应考核分数要求如下表所示：

考核得分	考核结果	可解锁比例
大于或等于 70 分	达标	100%
小于 70 分	不达标	0%

激励对象考核结果为达标时方可具备获授限制性股票本年度的解锁资格，如考核结果为不达标则将不具备获授限制性股票本年度的解锁资格。

若达到以上解锁条件，激励对象根据考核结果按照《激励计划》的相关规定对该期内可解锁部分的限制性股票申请解锁；未达解锁条件的限制性股票，由公司按回购价格回购注销。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由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、考核人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，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

南通四方冷链装备股份有限公司

董事会

2017年2月18日