

江苏澳洋顺昌股份有限公司

2017年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏澳洋顺昌股份有限公司(以下简称“公司”)2017年限制性股票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,激励公司董事、高级管理人员、核心管理人员和重要骨干人员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

为进一步完善公司法人治理结构,健全公司的激励约束机制,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,包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员、重要骨干人员(不包括独立董事、监事及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)。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作,并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

2、公司人力资源部、财务部负责考核的实施和执行,并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票，在未来的两个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 15%
第二个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 30%

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，对应的限制性股票由公司回购注销。

（二）个人绩效考核要求

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，个人绩效考核结果共有 A,B,C,D,E 五档。激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人解除限售比例	100%	100%	100%	50%	0

若解除限售期内公司业绩考核未达标，当期标的股票不得解除限售，由公司统一回购注销。

若解除限售期内公司业绩考核达标，则激励对象个人当期实际解除限售额度如下方式计算：

当期实际解除限售额度 = 个人当期可解除限售额度 × 个人解除限售比例。

激励对象当年未能解除限售部分的限制性股票由公司授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划考核年度为 2017-2018 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售资格及解除限售数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售资格及解除限售数量。

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除限售的依据。

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

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订；

2、本办法自股东大会审议通过并自激励计划生效后开始实施。

江苏澳洋顺昌股份有限公司董事会

二〇一七年二月二十四日