

上海来伊份股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法（预案）

上海来伊份股份有限公司（以下简称“公司”）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，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、中高层管理人员以及业务骨干人员诚信、勤勉地开展工作，保证公司持续、健康发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。根据我国《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、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，并结合公司实际情况，制订本考核办法。

第一条 考核目的

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。

第二条 考核原则

坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和对激励对象的业绩进行考核评价，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，与公司中长期发展战略、年度经营目标紧密结合，从而实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象。

第四条 考核机构

- 1、公司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。
- 2、公司成立考核工作小组负责具体实施考核工作，考核工作小组向董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- 3、公司人力行政中心、财务中心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准确性负责。
- 4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审批。

第五条 考核对象

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、中高层管理人员及业务骨干人员。

第六条 绩效考核评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在 2017-2019 年的 3 个会计年度中，按公司年度业绩考核结果分三个年度进行解除限售，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。各年度公司业绩考核目标如表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2017 年营业收入增长率不低于 12%；
第二个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 55%。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象实际可解除限售的限制性股票数量与其考核当年的个人绩效考核结果相挂钩。

具体个人绩效考核结果应用原则尚未确定，公司将在前述事项确定后再次召开董事会对股权激励事宜进行审议，编制并公告《上海来伊份股份有限公司限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

（三）绩效考核期间：每期解除限售前一个会计年度。

（四）考核期间及依据：本计划考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，考核依据为年度考核结果。

第六条 考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由考核工作小组组织实施，形成绩效考核报告，并提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是否解除限售以及解除限售比例。

第七条 考核结果管理

1、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，员工的上级领导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。

如激励对象对考核结果有异议，可与人力行政中心沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向薪酬与考核委员会提起申诉，薪酬考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终该激励对象的最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，人力行政中心必须保留绩效考核所有考核记录。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须经被考核人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料由人力行政中心负责归档保存。

第八条 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并自股权激励计划生效后开始实施。

上海来伊份股份有限公司董事会

2017年4月28日