

# 上海百润投资控股集团股份有限公司

## 第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海百润投资控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）为建立和完善公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施第一期限限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票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《上海百润投资控股集团股份有限公司章程》、《上海百润投资控股集团股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案）》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

建立和完善公司激励约束机制，保证公司限制性股票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，以实现限制性股票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，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员、骨干业务人员（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、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3、公司董事会薪酬与考核委员会下设绩效考核小组，负责具体实施考核工作。

4、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。

5、公司董事会负责本办法的审批。

#### 五、考核指标及标准

##### 1、公司层面业绩考核要求

本次限制性股票激励计划首次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 2017 年归属于母公司所有者的净利润为基数，2018 年剔除股权激励影响后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 25% |
| 第二个解除限售期 | 以 2017 年归属于母公司所有者的净利润为基数，2019 年剔除股权激励影响后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 50% |
| 第三个解除限售期 | 以 2017 年母公司所有者的净利润为基数，2020 年剔除股权激励影响后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 80%    |

本次限制性股票激励计划预留部分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 2017 年归属于母公司所有者的净利润为基数，2019 年剔除股权激励影响后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 50% |
| 第二个解除限售期 | 以 2017 年母公司所有者的净利润为基数，2020 年剔除股权激励影响后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 80%    |

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司在当期解除限售日

之后回购注销。

## 2、激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核按照公司相关规定组织实施。

| 个人考核结果 | 个人考核系数 |
|--------|--------|
| 合格     | 100%   |
| 不合格    | 0%     |

当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=当年计划解除限售额度×个人考核系数。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

公司绩效考核小组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。

## 八、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，可与绩效考核小组沟通解决。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。

### 2、考核结果归档

考核结束后，考核结果将作为保密资料归档保存。

## 九、解除限售

- 1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。
- 2、公司层面及个人层面的绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

上海百润投资控股集团股份有限公司

董事会

2017 年 11 月 28 日