

安徽中鼎密封件股份有限公司

股权激励计划实施考核管理办法

为保证安徽中鼎密封件股份有限公司（以下简称“公司”）股权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，激励公司中高层管理人员和核心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

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

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括首次授予的激励对象及预留部分的未来激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

五、绩效考评评价指标及标准

本次股权激励计划授予的权益中，激励对象已获授的限制性股票的解锁必须同时满足如下条件：

1、公司业绩考核指标

本次股权激励计划授予的限制性股票，在解锁期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

首次授予的限制性股票的各年度公司业绩考核指标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2015年净利润值为基数，2016年净利润增长率不低于20%
第二个解锁期	以2015年净利润值为基数，2017年净利润增长率不低于40%
第三个解锁期	以2015年净利润值为基数，2018年净利润增长率不低于60%

预留部分的限制性股票的各年度公司业绩考核指标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2015年净利润值为基数，2017年净利润增长率不低于40%
第二个解锁期	以2015年净利润值为基数，2018年净利润增长率不低于60%

上述“净利润”、“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

锁定期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

限制性股票的解锁条件达成，则激励对象按照计划规定比例解锁。若解锁期内，如公司业绩考核未达到考核目标条件时，该部分股票将由公司回购并注销。

2、激励对象个人绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，根据公司制定的考核办法，原则上绩效评价结果划分为“达标”、“不达标”两个档次，考核评价表适用于所有考核对象。

激励对象考核评价表

考评结果 (S)	$S \geq 60$	$S < 60$	备注
评价标准	达标	不达标	
标准系数	1.0	0	

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本计划规定的比例分批次解锁。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度，限制性股票由公司统一回购并注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、解锁

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锁资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

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。

九、考核结果的反馈

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后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。

十、考核结果归档

1、考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

2、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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

安徽中鼎密封件股份有限公司

董 事 会

二〇一六年八月五日