

三全食品股份有限公司

2016年限制性股票激励计划实施考核办法

为保证三全食品股份有限公司（以下简称“公司”）2016年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，为进一步完善三全食品股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动本集团董事、关键员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本集团的长远发展，制订了本期限限制性股票激励计划。根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本考核办法。

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，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，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

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括董事（但不含独立董事）、高级管理人员、公司核心业务（技术）人员。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，形成的考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）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，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

三全食品限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核，

个人层面绩效考核。

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2016 年、2017 年、2018 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票分三期解除限售，达到下述业绩考核指标时，首次授予的限制性股票方可解除限售。具体如下：

解除限售安排	考核期间	业绩考核要求
第一次解除限售	2016年度	以2015年为基准，2016年的营业收入增长率不低于5%。
第二次解除限售	2017年度	以2015年为基准，2017年的营业收入增长率不低于10%。
第三次解除限售	2018年度	以2015年为基准，2018年的营业收入增长率不低于16%。

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁阶段	考核期间	业绩考核要求
第一次解除限售	2017年度	以2015年为基准，2017年的营业收入增长率不低于10%。
第二次解除限售	2018年度	以2015年为基准，2018年的营业收入增长率不低于16%。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象考核结果将作为限制性股票激励计划的授予依据。个人的考核指标将根据其岗位核心职责，历史业绩和公司对其所辖业务和领域的定位进行具体设置，突出激励与约束相结合的设计原则。薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合评价。当激励对象业绩考核达标时，则激励对象按照其当期实际业绩水平所对应的限制性股票数量解除限售。若激励对象考核结果未达标，则激励对象相对应当期所获授的限制性股票由公司回购后注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划解锁期间年度每年度一次。

七、 实施

(一) 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解除限售数量。

(二) 绩效考核结果作为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。

九、 考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果, 公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果;

(二) 如被考核者对考核结果有异议, 可在接到考核通知后向公司提出申诉, 公司会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确定最终的考核结果;

(三) 考核结果作为股票解除限售的依据。

十、 考核结果归档

绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、 附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改, 自股东大会审议股权激励计划通过之日起生效。

三全食品股份有限公司

董事会

二零一六年九月二十六日