

安徽富煌钢构股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核办法

安徽富煌钢构股份有限公司（以下称“公司”或“富煌钢构”）拟对公司 2016 年限制性股票激励计划的激励对象授予限制性股票。

为了保证激励计划的顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所《中小企业板信息披露业务备忘录第 4 号：股权激励》及其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及安徽富煌钢构股份有限公司《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证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，不断激励公司各级管理人员，稳定和吸引关键管理人员和核心技术（业务）人员等人员，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，将限制性股票激励计划与公司业绩及个人考核指标紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源部等相关职能部门，根据激励对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，制定激励对象当年的年度考核指标。经激励对象确认当年的年度考核指

标后，公司与激励对象签订《个人年度绩效任务书》，作为年度考核的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下，对激励对象进行考核，其他相关部门提供考核支持。

3、考核年度结束后，公司人力资源部依据《个人年度绩效任务书》以及其他规章制度要求的考核项，对考核对象按照考核内容进行考核评估，汇总考核数据报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会形成考核结果并出具《绩效考核评估意见》。

4、根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经公司管理层审核后在薪酬与考核委员会备案。

第四条 考核对象

本办法适用于本次限制性股票激励计划所确定的所有激励对象。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

3、公司人力资源部等相关部门在薪酬与考核委员会领导下负责相关考核数据的搜集和提供、激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总等。

第六条 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

限制性股票激励期间的计划年度每年度一次。

第三章 考核内容及程序

第七条 绩效考评评价指标及标准

1、公司层面考核内容

本激励计划授予的限制性股票，在解锁期的三个会计年度中，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。

各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2015年度净利润为基数，2016年净利润增长率不低于100%
第二个解锁期	以2015年度净利润为基数，2017年净利润增长率不低于120%
第三个解锁期	以2015年度净利润为基数，2018年净利润增长率不低于140%

以上“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜。如公司当年业绩考核达不到业绩考核条件目标时，该部分股票将由公司回购注销。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。

2、激励对象的个人层面业绩考核

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，具体参照公司现行绩效考核相关管理办法。原则上绩效评价结果划分为“合格”、“不合格”两个档次，考核评价表适用于所有考核对象。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格，则上一年度激励对象依照相应比例解锁；若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，则激励对象未解锁的

限制性股票由公司回购注销。

3、考核程序

①确定考核目标

每个会计年度或本次股权激励计划开始实施初期，董事会根据公司战略目标确定公司董事、高级管理人员的年度考核目标，公司管理层根据公司的经营计划确定除公司董事、高级管理人员外的核心业务（技术）人员的年度考核目标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经公司管理层审核后在薪酬与考核委员会备案。

②考核工作组织

董事会薪酬与考核委员会负责领导组织考核工作。公司人力资源部等相关部门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，并提交董事会薪酬与考核委员会。

4、考评结果的应用

考核结果作为限制性股票解除限售的依据：

1、绩效考核结果作为限制性股票的解除限售依据：公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度可解除限售的限制性股票全部作废；公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年可解除限售的限制性股票额度。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

3、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

各解锁期内因个人绩效考核结果不达标导致不能解锁或部分不能解锁的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

第四章 考核结果管理

第八条 考核结果管理

1、激励对象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 5 个工作日内向激励对象通知考核结果。

2、董事会薪酬与考核委员会须将绩效考核所有考核记录归档保存。

3、考核人应对激励对象客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

4、激励对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬考核委员会提出申诉，薪酬考核委员会在接到申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修改。本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

第十条 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

安徽富煌钢构股份有限公司

董事会

2016 年 11 月 14 日