

上海至纯洁净系统科技股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证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，激励公司董事、中高层管理人员及核心技术（业务）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、 总则

1.1 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。

1.2 本办法适用于公司第一期限限制性股票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。

二、 职责权限

2.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法的各项考核工作。

2.2 董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作。

2.3 公司董事会办公室、人力资源部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会负责考核结果的审核。

三、 考核对象

参与公司第一期限限制性股票激励计划的激励对象如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票股数 (万股)	获授限制性股票 占授予总数的比例	获授限制性股票 占目前总股本比例
陆磊	财务总监	20	6.60%	0.10%
沈一林	副总经理	20	6.60%	0.10%
袁梦琦	副总经理	15	4.95%	0.07%
柴心明	董事会秘书	3	0.99%	0.01%
其他管理人员、核心技术（业务）人员（合计 35 人）		185	61.06%	0.89%
预留部分		60	19.80%	0.29%

合计	303	100.00%	1.46%
----	-----	---------	-------

四、 公司层面的业绩考核要求

2017 限制性股票激励计划首次授予部分的解除限售业绩条件如下：

解除限售安排	业绩考核目标	解除限售比例
第一个解除限售期	以 2016 年度净利润为基础，2017 年净利润增长率不低于 30%；	30%
第二个解除限售期	以 2016 年度净利润为基础，2018 年净利润增长率不低于 100%；	30%
第三个解除限售期	以 2016 年度净利润为基础，2019 年净利润增长率不低于 170%；	40%

注 1：上表所述净利润指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润；

注 2：本次限制性股票激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

本激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。若预留限制性股票的授予日在 2017 年，则考核年度为 2017-2019 年三个会计年度；若预留限制性股票的授予日在 2018 年，则考核年度为 2018-2019 年两个会计年度。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司回购注销。除对《管理办法》第十八条第一款情形负有个人责任的，或出现《管理办法》第十八条第二款情形的，回购价格为授予价格加上银行同期存款利率计算的利息。

五、 个人层面的业绩考核要求

5.1 考核内容

(1) 职业素质、道德、心态、影响力（**满分 10 分**） 考核激励对象工作过程中所表现出的职业素质、道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

(2) 团队精神和领导力（**满分 10 分**） 考核激励对象在团队中的分工合作，为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出的贡献；考核激励对象是否具有良好的领导素质，能否有效领导、激励下属完成分管的工作；考核被激励对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势。

(3) 工作业绩（**满分 80 分**） 激励对象参照公司相关绩效考核体系进行年度考核。

5.2 考核办法

(1) 由被考核对象的直接上级、直接下级及相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级 60%，直接下级与相关人员各按 20%的权重进行计算。

(2) 按照考核内容对激励对象的三方面考核内容进行评分。

(3) 考核创新及超额业绩加分：考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额业绩，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

(4) 重大失误和违纪减分：工作期间本人或下属发生失误或差错给公司造成经济损失或其他不良影响的，经调查核实，行政认定处理结果明确，单次减分5分；收受回扣或侵占公司资产或给公司造成重大经济损失的，取消全部业绩分数。

(5) 负面清单减分：各岗位负面清单均对应相应的考核分数，直接影响该岗位最后的总考核分；

5.3 考核程序

(1) 公司中高层管理人员、核心技术（业务）人员填写《个人工作计划》和部门《年度工作目标计划表》，高级管理人员的计划经董事会审核后，中层管理人员和核心技术（业务）人员的计划经总经理办公会审核后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 考核对象季度填写《季度工作目标计划表》（季度表系年度计划表的指标分解），报公司人力资源部备案。

(3) 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直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

(4) 薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。被考核对象对所有考核项目进行自评，自评只用于对比最后得分，不计入总分。薪酬与考核委员会工作小组对考核数据统一汇总并折算。

(5) 薪酬与考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析、形成年度绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

5.4 考核结果等级分布

分数段	90分以上 (含90分)	80-89	60-79	60分以下 (不含60分)
等级	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%	100%	80%	0%

上述考核标准优秀为90分以上（含），良好为80-89分，合格为60-79分，不合格为60分以下（不含）。

如激励对象个人当年考核结果为优秀和良好，则可全额解除当年计划解除限售额度；如激励对象个人当年考核结果为合格，则按80%解除限售个人当年计划解除限售额度，其余部分由公司回购注销；如激励对象个人当年考核结果为不合格，则个人当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购注销。

5.5 考核结果的应用

(1) 作为第一期限限制性股票激励计划的解锁依据。

(2) 考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

(3) 考核结果为不合格的员工，公司将按照激励计划的有关规定，回购及注销当期或全部尚未解锁的限制性股票。

六、 考核期间和次数

6.1 考核期间:限制性股票各解锁期前一会计年度

6.2 考核次数:股权激励期间每年度一次。

七、 考核结果管理

7.1 考核指标和结果的修正考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会工作小组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。

7.2 考核结果反馈：被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后十五个工作日内向被考核者通知考核结果。

7.3 考核结果归档：考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

7.4 考核结果申诉：被考核者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，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

八、 附则

8.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

上海至纯洁净系统科技股份有限公司董事会

2017年5月9日