

# 安徽新力金融股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

安徽新力金融股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励和约束机制，吸引和留住更多优秀人才，充分调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性、责任感和使命感，有效的将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，不断提升公司核心竞争力和可持续发展能力，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励和约束机制，吸引和留住更多优秀人才，充分调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性、责任感和使命感，有效的将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，不断提升公司核心竞争力和可持续发展能力，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，包括公司及子公司董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

### 四、考核机构

（一）董事会提名与薪酬委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会提名与薪酬委员会负责并报告工作,同时报送监事会。

(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,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

(五) 监事会委派代表参与考核的全过程,监督方案执行的严肃性、公正性。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票,在未来的激励计划的会计年度中,分年度进行绩效考核并解除限售,以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	以 2017 年度业绩为基数, 2018 年净利润增长率不低于 40%;
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	以 2017 年度业绩为基数, 2019 年净利润增长率不低于 80%;
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	以 2017 年度业绩为基数, 2020 年净利润增长率不低于 130%。

预留授予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
预留授予的限制性股票 第一个解除限售期	以2017年度业绩为基数, 2018年净利润增长率不低于40%;
预留授予的限制性股票 第二个解除限售期	以2017年度业绩为基数, 2019年净利润增长率不低于80%;
预留授予的限制性股票 第三个解除限售期	以2017年度业绩为基数, 2020年净利润增长率不低于130%。

注:上述“净利润”指标计算以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

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。

(二) 子公司业绩考核要求

公司各子公司每个考核年度设置年度净利润目标值，激励对象当年实际可解锁的限制性股票数量比例与其所属子公司上一年度的净利润目标值完成情况挂钩，具体如下：

年度考核结果	净利润实际完成数 $\geq$ 净利润目标数额	净利润实际完成数 $<$ 净利润目标数额
评价标准	达标	不达标

若公司满足某一年度公司层面业绩考核要求，子公司层面业绩考核不达标，则相应子公司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。

### （三）个人层面绩效考核要求

首次及预留部分授予的激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬管理办法的相关规定组织实施。

个人层面系数（见下表）：

个人层面上一年度考核结果	个人层面系数
年度考核系数 1.0 以上	100%
年度考核系数 0.8-1.0(含)	
年度考核系数 0.6(含)-0.8(含)	
年度考核系数 0.6 以下	0%

若上市公司层面激励对象各年度公司层面业绩考核达标，子公司层面激励对象各年度公司及子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=个人层面系数 $\times$ 个人当年计划解除限售额度。

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、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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。

(二) 若公司满足某一年度公司层面业绩考核要求，子公司层面业绩考核不达标，则相应子公司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。

(三) 若上市公司层面激励对象各年度公司层面业绩考核达标，子公司层面激励对象各年度公司及子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=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票。

## 七、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权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。

## 八、考核程序

公司人力资源部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬委员会。董事会提名与薪酬委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 九、考核结果管理

### (一) 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向提名与薪酬委员会申诉，提名与薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### (二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

安徽新力金融股份有限公司董事会

2017年9月1日