

厦门安妮股份有限公司

2017 年股票期权与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、高级管理人员、中层管理人员、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、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

本办法适用于参与公司本次股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员（参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、授予的股票期权/限制性股票的行权/解除限售期及各期行权/解除限售时

间安排如下表所示：

| 行权/解除限售安排 | 行权/解除限售时间 | 行权/解除限售比例 |
|-------------|--|-----------|
| 第一个行权/解除限售期 | 自股权登记日起12个月后的首个交易日起至股权登记日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 20% |
| 第二个行权/解除限售期 | 自股权登记日起24个月后的首个交易日起至股权登记日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |
| 第三个行权/解除限售期 | 自股权登记日起36个月后的首个交易日起至股权登记日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

2、公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权与限制性股票，在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权/解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。

授予股票期权/限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

| 行权/解除限售期 | 业绩考核目标 |
|-------------|-------------------|
| 第一个行权/解除限售期 | 2017年净利润不低于1.0亿元； |
| 第二个行权/解除限售期 | 2018年净利润不低于1.6亿元； |
| 第三个行权/解除限售期 | 2019年净利润不低于2.5亿元。 |

注：1、上述“净利润”指未扣除激励成本前的净利润。

2、由本次股权激励产生的限制性股票成本将在管理费用中列支。

股票期权/限制性股票的行权/解除限售条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权/解除限售。反之，若行权/解除限售条件未达成，则公司按照本计划对激励对象所获股票期权当期可行权数量注销，限制性股票可解除限售数量回购注销。

业务单元业绩考核要求

| 行权/解除限售期 | 畅元国讯业绩考核目标 | 微梦想业绩考核目标 |
|-------------|--|--------------------|
| 第一个行权/解除限售期 | 2017年净利润不低于1.2亿元，其中：在2017年完成1亿元净利润的基础上，对各激励对象各自负责拓展的新业务实施分别考核。 | 2017年净利润不低于1600万元； |

| | | |
|-------------|---|--------------------|
| 第二个行权/解除限售期 | 2018年净利润不低于1.55亿元，其中：在2018年完成1.3亿元净利润的基础上，对各激励对象各自负责拓展的新业务实施分别考核。 | 2018年净利润不低于2500万元； |
| 第三个行权/解除限售期 | 2019年净利润不低于1.6亿元，其中：在2019年完成1.4亿元净利润的基础上，对各激励对象各自负责拓展的新业务实施分别考核。 | 2019年净利润不低于3500万元。 |

注：1、上述“净利润”指未扣除激励成本前的净利润。

2、由本次股权激励产生的限制性股票成本将在管理费用中列支。

激励对象当年实际可行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量与其所属业务单元畅元国讯或微梦想上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权/解除限售比例（X），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体行权/解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

| 个人年度考核结果 | 优秀、良好 | 合格 | 需改进 | 不合格 |
|-------------|-------|-----|-----|-----|
| 个人解除限售比例（Y） | 100% | 80% | 50% | 0 |

公司发生上述第（3）条规定的公司层面业绩考核不合格的情形时，当期可行权/解除限售份额注销；若公司层面业绩考核合格，则激励对象个人当年实际行权/解除限售数量=个人当年计划行权/解除限售数量×业务单元层面行权/解除限售比例（X）×个人行权/解除限售比例（Y）。

激励对象按照个人当年实际行权/解除限售数量行权/解除限售，考核当年不能行权/解除限售的限制股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、行权/解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权/限制性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

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；

3、考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，证券事务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，须当事人签字。

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事务部负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

厦门安妮股份有限公司董事会

二〇一七年六月八日