内蒙古伊利实业集团股份有限公司
股票期权与限制性股票激励计划考核实施管理办法

为进一步建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动伊利股份核心技术（业务）人员及公司董事会认为需要进行激励的相关员工的积极性，将股东利益、公司利益和员工利益结合起来，现依据《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》等法律、法规、规范性文件，以及《内蒙古伊利实业集团股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核管理办法。

一、考核目的

本办法旨在通过对股权激励对象的考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调度公司核心业务（技术）人员及公司董事会认为需要进行激励的相关员工的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益一致，促进公司持续、健康发展。

二、考核原则

考核评价实行定量与定性考核相结合的方式，坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对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，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股票期权与限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

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，并负责对激励对象进行考核。公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成工作小组负责具体的考核工作。

五、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权可行权及解除锁定限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权与限制性股票激励计划期间每年度一次。

六、考核程序

公司采取岗位相关人员评定以及董事会薪酬与考核工作组考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

1、根据公司股权激励年度经营目标分别确定各经营部门、各被考核对象的分年度业绩目标，以此作为年度绩效考核依据。因实际情况变化或工作需要需调整上述目标时，须经公司有权部门批准。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下开展具体的考核工作，负责考核数据的收集和整理、激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核评估初步意见。

3、董事会薪酬与考核委员会审议通过激励对象的最终考核结果。

七、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划本次授予的股票期权与限制性股票解除锁定考核年度为

2017-2018 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，本次授予的股票期权与限制性股票分两期解锁，达到下述业绩考核指标时，股票期权方可行权，限制性股票方可解锁，具体如下所示：

行权期/解锁期	公司业绩考核目标
第一个行权/解锁期	以 2015 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 30%，净资产收益率不低于 12%
第二个行权/解锁期	以 2015 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 45%，净资产收益率不低于 12%

（二）个人层面业绩考核要求

1、考核依据

被考核人员所在岗位的工作标准、个人绩效评价结果以及所在部门或经营单元完成公司年度分解目标的情况。

2、考核内容

考核内容	目标分值	权重	综合评价得分
工作业绩	100	70%	工作业绩指标得分×70%+工作态度指标得分×20%+安全合规指标得分×10%
工作态度	100	20%	
安全合规	100	10%	

3、考核结果

个人绩效考核结果共有“优秀”、“良好”、“及格”、“不及格”共四档：

考核得分	考核结果
91-100	优秀
81-90	良好
71-80	及格
70以下	不及格

此外，被考核人员在考核期因触犯法律法规、违反公司规章制度造成严重安全或者违规事件、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉的，其考核结果为“不及格”。

八、考核结果的反馈

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十个工作日内由公司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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十工作日内，应对申诉者的申诉请求予以复核并告知处理结果，此结果具有终局性。

九、考核结果的运用

1、绩效考核结果作为股票期权行权和股权激励解锁的依据。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锁资格及数量。

2、在公司层面业绩考核达标的前提下，根据个人层面绩效考核，激励对象只有在上年度绩效考核结果在“及格”以上方可对该股票期权申请全部行权，并按照以下程序进行：

（1）激励对象在行使权益前，董事会应当就股票期权激励计划设定的激励对象行使股票期权的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具法律意见。

（2）公司在对每个股票期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票。并由登记结算公司办理登记结算事宜。

（3）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

3、在公司层面业绩考核达标的前提下，根据个人层面绩效考核，激励对象

只有在上年度绩效考核结果在“及格”以上方可对该锁定期内的限制性股票申请全部解锁，并按照以下程序进行：

（1）以《解锁申请书》向公司确认解锁的数量和价格。《解锁申请书》应载明解锁的数量、解锁价以及限制性股票持有者的交易信息等。

（2）限制性股票可解锁日内，公司董事会薪酬与考核委员会对申请人的解锁数额、解锁资格与解锁条件审查确认。

（3）对于满足解锁条件的激励对象，由公司向其发出《限制性股票解锁通知书》，并由公司向证券交易所统一提出解锁申请，向登记结算公司申请办理登记结算事宜；

（4）对于未满足解锁条件的激励对象，由公司按照本激励计划的相关规定回购并注销其持有的该次解锁对应的限制性股票；

（5）激励对象解锁后，涉及注册资本变更的，向登记机构办理公司变更登记手续。

4、对于公司业绩考核和个人业绩考核结果其中之一不合格的激励对象，公司将按照本计划的有关规定，取消该激励对象当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

5、如公司业绩考核达标，个人绩效考核未达标，则回购价格为限制性股票授予价格加上银行同期存款利息之和；如公司业绩考核未达标，个人绩效考核达标，则回购价格为限制性股票授予价格加上银行同期存款利息之和；如公司业绩考核未达标，个人绩效考核亦未达标，则回购价格为限制性股票授予价格。除上述情形外，由于其他原因被回购调整的限制性股票，均由公司以授予价格回购后注销。期间若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，回购数量和价格将做相应调整。

十、考核结果归档

1、考核结束后，公司董事会办公室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，须当事人重新签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，自股权激励结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起施行。

内蒙古伊利实业集团股份有限公司

董　事　会

二〇一六年十月二十一日