

江苏长青农化股份有限公司 A 股限制性股票激励计划 实施考核管理办法（草案）



江苏长青农化股份有限公司

二〇一三年四月

目 录

| | |
|----------------|---|
| 一、总则..... | 2 |
| 二、职责权限..... | 2 |
| 三、考核实施..... | 2 |
| 四、考核结果的应用..... | 4 |
| 五、考核结果管理..... | 5 |
| 六、附则..... | 5 |

为保证江苏长青农化股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票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，激励公司及下属全资子公司、控股子公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）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，特制定本考核办法。

一、总则

1.1 考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象进行评价，实现限制性股票激励与本人工作业绩、贡献紧密挂钩。

1.2 本办法适用于公司及下属全资子公司、控股子公司高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员中的股权激励计划激励对象。

二、职责权限

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

2.2 董事会薪酬与考核委员会考核工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司董事会秘书办公室、财务部、人力资源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 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核实施

3.1 考核对象

公司及下属全资子公司、控股子公司高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员中的股权激励计划激励对象。

3.2 考核方式

公司激励对象采用关键绩效指标（KPI）考核方式，实行年度考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核方式。

3.3 考核周期

股权激励期间考核周期为年度考核。

3.4 考核程序

（1）公司组织激励对象依据公司中长期发展战略规划及当年度经营计划、目标和策略，分解制定激励对象当年度的关键绩效指标（KPI）及重点工作项目，经董事长审批后，报薪酬与考核委员会备案。

（2）考核对象每年年底对关键绩效指标（KPI）达成情况及关键工作项目执行情况进行总结汇报，其中，KPI 指标得分依据实际达成数据按计算公式核算；关键工作项目由被考核对象依据完成情况按评价标准先进行自评打分，再由其直接上级进行复评打分，最后按 KPI 及关键工作项目所占权重核算出最终考核成绩得分。考核对象对关键工作项目的自评只作为直接上级复评的参考，不作为核算最终得分的依据。

（3）每年关键绩效指标（KPI）达成数据及关键工作总结报告的考评资料作为考核佐证依据，由薪酬与考核委员会备案。

（4）激励对象根据公司实际情况的变化和工作需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核、董事长批准后，报薪酬与考核委员会备案。

（5）薪酬与考核委员会工作小组负责对所有激励对象的最后得分进行核查、分析，形成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。

3.5 考核目标调整

在考核年度内，若公司出现下列情形之一，公司可对激励对象的年度考核目标进行调整、修正或重新审定其目标值：①公司上年财务决算结果与自报目标值时上年预计完成情况差异重大的；②重大政策变化；③严重自然灾害等不可抗力因素影响；④企业重组、会计准则调整等不可比因素；⑤公司认定的企业结构调整等其他事项。

3.6 考核加减规则

(1) 如激励对象在团队建设、业务模式和管理模式创新、技术创新等方面有突出表现或其开展了对公司发展有突出贡献的相关工作，则可在年度绩效目标得分中酌情加分，加分最高不超过 5 分。

(2) 激励对象如有违反公司制度的相关行为，可酌情进行考核扣分。如有严重违纪行为，当年度考核得分在 60 分以下（不含 60 分），取消其当年度限制性股票计划解锁的资格。

(3) 激励对象分管单位年度内发生重大安全生产事故、重大产品质量责任事故、重大环境污染责任事故的，取消其当年度限制性股票计划解锁的资格。

3.7 考核流程

激励对象年度考核流程为：董事会下达公司年度经营目标——激励对象根据公司年度经营目标提出个人年度考核目标建议——薪酬与考核委员会审核所有激励对象的年度考核目标——董事长审定所有激励对象的年度考核目标——年度结束后薪酬与考核委员会组织进行激励对象年度考核结果评定——确定激励对象年度考核结果——考核结果运用。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级分布

| 分数段 | 95 以上 | 80~95（不含） | 60~80（不含） | 60（不含）分以下 |
|-----|-------|-----------|-----------|-----------|
| 等级 | A | B | C | D |

4.2 考核结果的应用

(1) 作为激励对象所持限制性股票的解锁依据。

(2) 考核结果直接影响考核对象的职务变动。

(3) 考核结果为 D 级的激励对象，公司将按激励计划的有关规定，回购及注销其本期或全部尚未解锁的限制性股票。

五、考核结果管理

5.1 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。

5.2 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五个工作日内向被考核者通知考核结果。

5.3 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。

5.4 考核结果申诉

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个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自中国证券监督管理委员会备案无异议、公司股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏长青农化股份有限公司

董事会

二〇一三年四月十七日