

安徽江南化工股份有限公司

股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证安徽江南化工股份有限公司（以下简称为“江南化工”或“公司”）股票期权与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，激励公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、分（子）公司主要管理人员以及核心技术（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《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

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，保证股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权与限制性股票激励的作用，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，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、分（子）公司主要管理人员以及核心技术（业务）人员，具体考核名单见下表：

序号	姓名	岗位
1	徐方平	董事、总裁

2	欧飞能	董事、副总裁
3	李庭龙	副总裁
4	邬本志	副总裁
5	王自军	副总裁
6	刘孟爱	财务总监
7	王永斌	总工程师
8	赵磊	董事、董事会秘书
9	中层管理人员、分（子）公司主要管理人员、核心业务（技术）人员、等 33 人	

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、高级管理人员进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、股票期权各年度绩效考核指标

（1）等待期考核指标

公司股票期权等待期内，各年度归属于上市公司母公司股东的净利润及归属于上市公司母公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

（2）公司业绩考核要求

本计划首次授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核指标作为激励对象的行权条件。

各年度绩效考核指标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	以 2012 年为基准年，2013 年度净利润增长率不低于 15%；

	2013 年度加权平均净资产收益率不低于 11.5%； 2013 年度爆破等工程服务业务净利润不低于 2,500 万元。
第二个行权期	以 2012 年为基准年， 2014 年度净利润增长率不低于 32%； 2014 年度加权平均净资产收益率不低于 11.5%； 2013 年度、2014 年度爆破等工程服务业务净利润累计不低于 8,500 万元。
第三个行权期	以 2012 年为基准年， 2015 年度净利润增长率不低于 52%； 2015 年度加权平均净资产收益率不低于 11.5%； 2013 年度至 2015 年度爆破等工程服务业务净利润累计不低于 18,500 万元。

“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；不低于该数为包括该数；

“净资产收益率”指以扣除非经常性损益的净利润为依据计算的加权平均净资产收益率，不低于该数为包括该数；

“爆破等工程服务业务净利润”指公司合并范围内从事爆破等工程服务业务的分（子）公司归属于上市公司股东的当期净利润；不低于该数为包括该数。

本次激励产生的股票期权成本将在经常性损益中列支。

若第一个和第二个行权期内公司业绩考核未达到行权条件的，则当期可申请行权的相应比例股票期权可以递延到以后年度，以后年度达到行权条件时一并行权，若公司业绩考核在三个行权期内一直未达到行权条件，公司有权不予行权并注销，第三个行权期内，若公司业绩考核达不到行权条件，股票期权不能递延至下一年。

预留部分期权授予后，各考核年度的业绩考核指标参照上表的标准执行。

上述业绩考核指标的设定，主要考虑了公司的历史业绩、同行业可比公司业绩、公司业务所处行业的未来发展等几个因素，并结合公司未来的业务发展定位，从制定本次股票期权激励计划有利于上市公司的快速、持续发展角度，合理设置了公司的业绩考核指标。

2、授予的限制性股票各年度绩效考核目标

1) 锁定期考核指标

公司限制性股票锁定期内，各年度归属于上市公司母公司股东的净利润及归属于上市公司母公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

(2) 公司业绩考核要求

限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核指标
第一次解锁	以 2012 年为基准年，2013 年度净利润增长率不低于 15%； 2013 年度加权平均净资产收益率不低于 11.5%； 2013 年度爆破等工程服务业务净利润不低于 2,500 万元。
第二次解锁	以 2012 年为基准年，2014 年度净利润增长率不低于 32%； 2014 年度加权平均净资产收益率不低于 11.5%； 2013 年度、2014 年度爆破等工程服务业务净利润累计不低于 8,500 万元。

“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；不低于该数为包括该数；

“净资产收益率”指以扣除非经常性损益的净利润为依据计算的加权平均净资产收益率，不低于该数为包括该数；

“爆破等工程服务业务净利润”指公司合并范围内从事爆破等工程服务业务的分（子）公司归属于上市公司股东的当期净利润；不低于该数为包括该数。

本次激励产生的限制性股票激励成本将在经常性损益中列支。

限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有股权按照计划规定比例逐年解锁。反之，若第一个解锁期内公司业绩条件未达到解锁条件的，这部分标的股票可以递延到下一年，在下一年达到解锁条件时解锁。若下一年仍未达到解锁条件，

该部分股票不再解锁，该部分股票将由公司回购并注销。第二个解锁期内，如公司业绩考核达不到解锁条件，未达到解锁条件的限制性股票不得递延至下一年，由公司进行回购后注销。

预留部分限制性股票授予后，各考核年度的业绩考核指标参照上表的标准执行。

上述业绩考核指标的设定，主要考虑了公司的历史业绩、同行业可比公司业绩、公司业务所处行业的未来发展等几个因素，并结合公司未来的业务发展定位，从制定本次限制性股票激励计划有利于上市公司的快速、持续发展角度，合理设置了公司的业绩考核指标。

（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《岗位工作标准》、个人绩效评价结果、及所在公司年度经营方针目标完成情况等。

2、考核方法

参照考核依据，由考核对象的主管领导、同级相关人员及其直接下级人员分别对考核对象进行考核评分。

3、考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	70%	工作业绩指标得分×70%工作能力指标得分×20% 工作态度指标得分×10%
工作能力	20%	
工作态度	10%	

4、具体考核指标

（1）工作业绩指标

工作业绩指标包含经营性指标和战略性指标。

经营性指标：参考在《岗位工作标准》及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，包含财务指标、管理指标、内控指标、安全目标等；

战略性指标：基于公司重大战略分解的各类指标与行动计划，侧重于定性考核。

（2）工作能力指标

参照在《岗位工作标准》及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，包括专业能力、管理能力两类。

（3）工作态度指标

工作态度指标包括：工作主动性、积极性、责任感、大局观等。

（4）工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，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。

（5）重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或有重大违纪行为或发生重大安全责任事故的，经薪酬与考核委员会确认，应予减分。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授、行使股票期权或限制性股票解锁的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权和限制性股票激励计划期间年度每年度一次。

七、行权和解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权和解锁资格及行权和解锁数量。

2、个人绩效考核结果作为股票期权行权和解锁依据。

八、考核程序

公司综合管理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和解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，公司证券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案保存，该计划结束三年后由公司证券

部负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改,自董事会审议通过之日起开始实施。

安徽江南化工股份有限公司

董事会

2013年4月19日