

江苏澳洋科技股份有限公司
限制性股票激励计划实施考核管理办法
(草案)

二〇一三年七月

江苏澳洋科技股份有限公司

限制性股票股权激励计划实施考核办法

江苏澳洋科技股份有限公司（以下称“公司”）拟对公司高级管理人员、公司重要管理人员及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务（技术）人员等在内的激励对象进行限制性股票股权激励计划。

为了保证激励计划的顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《关于股权激励有关事项备忘录1号》、《关于股权激励有关事项备忘录2号》、《关于股权激励有关事项备忘录3号》及其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合本公司实际情况，制订考核管理办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司中长期激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司长期可持续发展，公司制定了《江苏澳洋科技股份有限公司限制性股票股权激励计划》，为保证公司拟实施的限制性股票股权激励计划的顺利进行，实现公司和全体股东利益最大化，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，将股权激励计划与公司业绩及个人考核指标紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作小组与公司综合办公室、财务部等相关职能部门，根据激励对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，制定激励对象当年的年度考核指标。经激励对象确认当年

的年度考核指标后，公司与激励对象签订《个人年度绩效任务书》，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司综合办公室、财务部在薪酬与考核委员会的指导下，对激励对象进行考核，其他相关部门提供考核支持。

3、考核年度结束后，公司综合办公室依据《个人年度绩效任务书》以及其他规章制度要求的考核项，对考核对象按照考核内容进行考核评估，汇总考核数据报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会形成考核结果并出具《绩效考核评估意见》。

4、根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

第四条 考核对象

董事会下设薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）人员及公司下属子公司人员。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

3、公司综合办公室、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司综合办公室、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核期间及次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解锁前一会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容及程序

第七条 考核办法

1、公司层面考核内容

公司本次激励计划授予的限制性股票。在锁定期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。各年度考核指标如下表：

解锁安排	考核指标	解锁比例
第一次解锁	(1) 相比 2012 年归属于母公司股东的净利润 3,565.28 万元（含非经常性损益），2013 年净利润（扣除非经常性损益后的净利润）增长率不低于 10%； (2) 2013 年净资产收益率不低于 6.30%。	33%
第二次解锁	(1) 相比 2012 年归属于母公司股东的净利润 3,565.28 万元（含非经常性损益），2014 年净利润（扣除非经常性损益后的净利润）增长率不低于 21%； (2) 2014 年净资产收益率不低于 6.30%。	33%
第三次解锁	(1) 相比 2012 年归属于母公司股东的净利润 3,565.28 万元（含非经常性损益），2015 年净利润（扣除非经常性损益后的净利润）增长率不低于 33.1%； (2) 2015 年净资产收益率不低于 6.50%。	34%

以上净利润与净资产收益率指标如无特别说明，均以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，各年净利润与净资产均指归属于上市公司股东的净利润与归属于上市公司股东的净资产。如果公司当年实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产不计入当年及次年净资产增加额的计算。

由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

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

对于上述解锁安排的绩效考核指标，若解锁期内任何一期未达到解锁条件，则当期可申请解锁的相应比例的限制性股票可以递延到下一年，在下一年达到解锁条件时一并解锁。若下一年仍未达到解锁条件，公司有权不予解锁并回购注销该部分股票。

2、激励对象层面考核内容

在公司层面业绩考核达标的情况下，根据澳洋科技业绩考核的相关规定，激励对象只有在上年度绩效考核成绩达到70分及以上的情况下才能获得解锁，否则，其相对应的期权作废，由公司注销；其相对应的限制性股票，由公司按照激励对象购买价格回购并注销。

澳洋科技母公司考核内容分为“经济指标”和“管理指标”考核两部分，具体考核内容如下：

考核层级	考核类型	考核指标	指标比例	适用范围
澳洋科技	1类	经济指标	60%	董秘条线、行政条线、财务条线
		管理指标	40%	
	2类	经济指标	30%	财务经理、市场部副经理
		管理指标	70%	

下属子公司考核内容分为“经济指标”和“条线指标”考核两部分，具体考核内容如下：

考核层级	考核类型	考核指标	指标比例	适用范围
阜宁子公司	1类	经济指标	100%	总经理
		条线指标	0%	
	2类	经济指标	50%	财务条线
		条线指标	50%	
	3类	经济指标	40%	生产条线、行政条线
		条线指标	60%	
	4类	经济指标	60%	经营条线
		条线指标	40%	
新疆子公司	1类	经济指标	100%	总经理
		条线指标	0%	
	2类	经济指标	40%	财务条线、生产条线、行政条线
		条线指标	60%	
	3类	经济指标	60%	经营条线
		条线指标	40%	

第四章 考核结果管理

第八条 考核结果管理

1、考核结束后，公司董事会薪酬考核委员会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。

2、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5个工作日内向被考核者通知考核结果；

3、董事会薪酬与考核委员会工作组须将绩效考核所有考核记录归档保存。

4、考核人应对被考核人客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

5、被考核者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，被考核者可以向董事会薪酬考核委员会提出申诉，薪酬考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十条 本办自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏澳洋科技股份有限公司

二〇一三年七月十七日