

湖北国创高新材料股份有限公司
限制性股票激励计划实施考核办法



二〇一三年十一月

湖北国创高新材料股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

为保证湖北国创高新材料股份有限公司（以下简称为“公司”）股权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及薪酬体系，健全激励与约束相结合的中长期激励机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高管人员以及核心技术、骨干业务人员、关键岗位人员诚信勤勉地开展工作，提高经营效率，确保公司长远发展与股东利益的最大化，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《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（试行）》等法律、法规、规范性文件以及《湖北国创高新材料股份有限公司有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，并结合公司实际情况，特制订《湖北国创高新材料股份有限公司限制性股票激励计划实施考核办法》（以下称“本办法”）。

一、总则

1、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，促进公司管理人才储备发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，促进公司的可持续发展，以实现股东利益的最大化与长久化。

制定本办法的目的是为本次激励计划执行中的授予、分配、解锁等环节提供考核依据，保证公司股权激励计划的顺利实施。

2、原则

2.1 公开的原则。考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。

2.2 客观的原则。考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观评价。

2.3 公正的原则。严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，考核评价必须坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合，从而

提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

二、考核组织职责权限

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会负责和审核考核工作，每年度组织综合考核评价一次；指派职能部门人员组成考评委员会负责具体实施考核工作。薪酬与考核委员会汇总所有考核结果并形成股权激励年度考核报告提交董事会审议；

3、公司行政部门、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；

三、考核范围

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、高级管理人员、其他核心技术（业务）人员、子公司主要管理人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

四、考核体系

股权激励对象须与公司签订《限制性股票授予协议书》、《经营目标责任书》或《岗位责任书》等规定激励条件的法律文件，公司将根据本次激励计划和本办法的规定重点考核以下方面：

（一）公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、净资产收益率。

本计划授予的限制性股票，在解锁期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

首次授予的限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	财务业绩指标
第一个解锁期	2014 年度相比 2012 年度的净利润增长率不低于 100%，且 2014 年度归属于公司普通股股东的加权平均净资产收益率不低于 5%；

第二个解锁期	2015 年度相比 2016 年度的净利润增长率不低于 140%，且 2015 年度归属于公司普通股股东的加权平均净资产收益率不低于 6%；
第三个解锁期	2016 年度相比 2012 年度的净利润增长率不低于 200%，且 2016 年度归属于公司普通股股东的加权平均净资产收益率不低于 7.5%。

上述“净利润增长率”及“净资产收益率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。同时本次股权激励产生的限制性股票成本将在经常性损益中列支。

如果公司当年发生公开发行或非公开发行等再融资行为，则新增加的净资产对应的净利润不计入当期及本次限制性股票有效期剩余年度对应的净利润、净资产的计算。

限制性股票的解锁条件达成时，激励对象按照计划规定比例逐年解锁，反之，若某一解锁期解锁条件未达成，则公司按照本次激励计划回购该期可解锁的限制性股票并注销。

（二）个人层面绩效考核要求

1、具体考核依据

公司高管团队根据董事会审议通过的《经营目标责任书》进行考核；子公司董事、总经理、副总经理根据《经营目标责任书》进行考核。

公司及子公司部门经理、副经理和核心技术人员根据公司《岗位责任书》进行考核。

2、考核内容

公司强调以高绩效为导向，对于考核对象以工作业绩为依据进行客观、公正的考核。对公司高管的考核项目侧重于各项业绩指标的达成；对子公司总经理和副总经理的考核项目主要包括各项业绩指标的达成、费用的控制、内控管理、团队建设等方面；对公司及子公司部门经理、副经理、核心技术（业务）人员的考核项目侧重于工作态度、工作能力、团队建设等方面，并结合岗位职责设立指标对工作绩效进行考核。

一次性否决项：如果在绩效考核期间内激励对象出现违法违规、严重质量事故、人身伤害事故、环保事故以及其他严重损害公司声誉、市场形象等事项，相关责任人当年的考核结果等级将被定为不合格。

3、考核标准

根据上述个人层面绩效考核，将考核结果分为优秀（90-100分）、良好（80-89分）、达标（70-79分）、需改进（60-69分）和不合格（60分以下）五种。在公司层面业绩考核达标的前提下，按照个人绩效考核的相关规定，激励对象只有在上年度绩效考核综合评分超过70分（含70分）的情况下才能对该解锁期内可解锁的限制性股票申请解锁，否则，考核未达标的解锁期内的可解锁限制性股票，由公司按激励计划回购并注销。

五、考核时间与次数

股权激励计划规定的考核年度为考核期间，每年度组织综合考核评价一次；每年年度结束后，公司董事和高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评价；必要时应接受董事会薪酬与考核委员会质询。

六、考核结果与反馈

1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作组应在考核结束后五个工作日内向被考核人告知考核结果。

3、考核申诉

如被考核对象对考核结果有异议，可在考核结果反馈之日起5个工作日内向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，如确实存在不合理，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

七、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解锁资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

六、考核记录

- 1、薪酬与考核委员会工作小组应保留所有考核记录。
- 2、为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若要修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、考核记录作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会工作部负责统一销毁。
- 4、考核人员应对被考核人客观、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其考核人资格。

七、附则

- 1、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。
- 2、本办法由董事会负责解释。
- 3、本办法自公司董事会审议通过之日起生效。

湖北国创高新材料股份有限公司董事会

二〇一三年十一月四日