

# 山东益生种畜禽股份有限公司

## 股票期权与限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

为保证山东益生种畜禽股份有限公司（以下简称“公司”）股权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、高级管理人员和核心管理（技术）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，现根据《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（试行）》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际，特制订本考核办法。

#### 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，保证股权激励计划的顺利实施，最大程度上发挥股权激励的作用，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

本办法适用于参与公司本次股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理（技术）人员。

#### 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，负责对董事、高级

管理人员等股权激励对象进行考核，并授权公司人力资源部门执行。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）股票期权的考核指标

#### 1、公司业绩考核条件

本激励计划授予激励对象的股票期权分三期行权，各期行权须满足以下公司业绩考核要求：

单位：万元

	2014年度(X <sub>1</sub> )	2015年度(X <sub>2</sub> )	2016年度(X <sub>3</sub> )
归属于公司股东的扣除非经常性损益后的净利润上限(A)	1,500 (A <sub>1</sub> )	4,000 (A <sub>2</sub> )	10,000 (A <sub>3</sub> )
归属于公司股东的扣除非经常性损益后的净利润下限(B)	500 (B <sub>1</sub> )	2,500 (B <sub>2</sub> )	6,000 (B <sub>3</sub> )

#### （1）2014年考核期行权条件及数量

当 $X_1 \geq A_1$ 时，激励对象当年可行权的股票期权可以全部行权，且多余部分（ $=X_1 - A_1$ ）可累积作为公司业绩考核的盈余（ $Y_1$ ）；

当 $B_1 \leq X_1 < A_1$ 时，激励对象当年可行权的股票期权可部分行权，可行权的股票期权数量为 $[2014\text{年可行权期权数量} \times [50\% + (X_1 - B_1) / (A_1 - B_1) \times 50\%]]$ ，公司当年业绩考核盈余为 $Y_1 = 0$ ；

当 $X_1 < B_1$ 时，激励对象当年可行权的股票期权数量为0，公司当年业绩考核盈余为 $Y_1 = 0$ 。

#### （2）2015年考核期行权条件及数量

当 $(X_2 + Y_1) \geq A_2$ 时，激励对象当年可行权的股票期权可以全部行权，且多余部分（ $=X_2 + Y_1 - A_2$ ）可累积作为公司业绩考核的盈余（ $Y_2$ ）；同时，如果公司2014年存在未行权的股票期权，则当 $(Y_2 + X_1) \geq A_1$ 时，2014年未行权的股票期权可全部补充行权，剩余部分可继续累积作为公司业绩考核的盈余（ $Y_2$ ）；当 $B_1 \leq (Y_2 + X_1) < A_1$ 时，可补充行权的股票期权数量为 $[2014\text{年可行权期权数量} \times [50\% + (Y_2 + X_1 - B_1) / (A_1 - B_1) \times 50\%] - 2014\text{年已行权的期权数量}]$ ；当 $(Y_2 + X_1) < B_1$ 时，则可补充行权的股票期权数量为0；

当 $B_2 \leq (X_2 + Y_1) < A_2$ 时，激励对象当年可行权的股票期权可部分行权，可行权的股票期权数量为 $[2015\text{年可行权期权数量} \times [50\% + (X_2 + Y_1 - B_2) / (A_2 - B_2)] \times 50\%]$ ，公司当年业绩考核盈余为 $Y_2 = 0$ ；

当 $(X_2 + Y_1) < B_2$ 时，激励对象当年可行权的股票期权数量为0，公司当年业绩考核盈余为 $Y_2 = 0$ 。

### (3) 2016年考核期行权条件及数量

当 $(X_3 + Y_2) \geq A_3$ ，激励对象当年可行权的股票期权可以全部行权，且多余部分 $(= X_3 + Y_2 - A_3)$ 可累积作为公司业绩考核的盈余 $(Y_3)$ ；同时，如果公司2015年存在未行权的股票期权，则当 $(Y_3 + X_2) \geq A_2$ 时，2015年未行权的股票期权可全部补充行权，剩余部分 $(Y_3 + X_2 - A_2 - Y_2)$ 作为 $Y_2$ 补充行使2014年未行权的股票期权，补充行权的具体数量将参照上文所述2015年业绩考核盈余补充2014年业绩考核指标的办法计算实施；当 $B_2 \leq (Y_3 + X_2) < A_2$ 时，可补充行权的股票期权数量为 $[2015\text{年可行权期权数量} \times [50\% + (Y_3 + X_2 - B_2) / (A_2 - B_2)] \times 50\% - 2015\text{年已行权的期权数量}]$ ；当 $(Y_3 + X_2) < B_2$ 时，则可补充行权2015年未行权的股票期权数量为0， $Y_3$ 直接作为 $Y_2$ 补充行权2014年未行权的股票期权，补充行权的具体条件和数量请参照上文；

当 $B_3 \leq (X_3 + Y_2) < A_3$ 时，激励对象当年可行权的股票期权可部分行权，可行权的股票期权数量为 $[2016\text{年可行权期权数量} \times [50\% + (X_3 + Y_2 - B_3) / (A_3 - B_3)] \times 50\%]$ ，公司当年业绩考核盈余为 $Y_3 = 0$ ；

当 $(X_3 + Y_2) < B_3$ 时，激励对象当年可行权的股票期权数量为0，公司当年业绩考核盈余为 $Y_3 = 0$ 。

此外，在股票期权等待期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于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。

## 2、个人绩效考核要求

公司对激励对象设置个人业绩考核期，以自然年为考核期间，并根据激励对象的岗位职责分别设置考核指标。激励对象只有在上一年度绩效考核为合格以上，才能对当期股票期权行权；考核若为不合格，则取消当期激励额度，股票期权由公司统一注销。

## （二）限制性股票的考核指标

在解锁日，公司与激励对象除满足上述授予条件外，还须同时满足以下条件方可解锁：

### 1、公司业绩考核条件

本激励计划授予激励对象的限制性股票分三期解锁，各期解锁须满足以下公司业绩考核要求：

单位：万元

	2014年度(X <sub>1</sub> )	2015年度(X <sub>2</sub> )	2016年度(X <sub>3</sub> )
归属于公司股东的扣除非经常性损益后的净利润上限(A)	1,500 (A <sub>1</sub> )	4,000 (A <sub>2</sub> )	10,000 (A <sub>3</sub> )
归属于公司股东的扣除非经常性损益后的净利润下限(B)	500 (B <sub>1</sub> )	2,500 (B <sub>2</sub> )	6,000 (B <sub>3</sub> )

#### （1）2014年考核期解锁条件及数量

当 $X_1 \geq A_1$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票可以全部解锁，且多余部分（ $=X_1 - A_1$ ）可累积作为公司业绩考核的盈余（ $Y_1$ ）；

当 $B_1 \leq X_1 < A_1$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票可部分解锁，可解锁的限制性股票数量为 $[2014\text{年可解锁股票数量} \times [50\% + (X_1 - B_1) / (A_1 - B_1) \times 50\%]]$ ，公司当年业绩考核盈余为 $Y_1 = 0$ ；

当 $X_1 < B_1$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票数量为0，公司当年业绩考核盈余为 $Y_1 = 0$ 。

#### （2）2015年考核期解锁条件及数量

当 $(X_2 + Y_1) \geq A_2$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票可以全部解锁，且多余部分（ $=X_2 + Y_1 - A_2$ ）可累积作为公司业绩考核的盈余（ $Y_2$ ）；同时，如果公司2014年存在未解锁的限制性股票，则当 $(Y_2 + X_1) \geq A_1$ 时，2014年未解锁的限制性股票可全部补充解锁，剩余部分可继续累积作为公司业绩考核的盈余（ $Y_2$ ）；当 $B_1 \leq (Y_2 + X_1) < A_1$ 时，可补充解锁的限制性股票数量为 $[2014\text{年可解锁股票数量} \times [50\% + (Y_2 + X_1 - B_1) / (A_1 - B_1) \times 50\%] - 2014\text{年已解锁的股票数量}]$ ；当 $(Y_2 + X_1) < B_1$ 时，则可补充解锁的限制性股票数量为0；

当 $B_2 \leq (X_2 + Y_1) < A_2$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票可部分解锁，

可解锁的限制性股票数量为 $[2015\text{年可解锁股票数量} \times [50\% + (X_2 + Y_1 - B_2) / (A_2 - B_2)] \times 50\%]$ ，公司当年业绩考核盈余为 $Y_2 = 0$ ；

当 $(X_2 + Y_1) < B_2$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票数量为0，公司当年业绩考核盈余为 $Y_2 = 0$ 。

### (3) 2016年考核期行权条件及数量

当 $(X_3 + Y_2) \geq A_3$ ，激励对象当年可解锁的限制性股票可以全部解锁，且多余部分 $(= X_3 + Y_2 - A_3)$ 可累积作为公司业绩考核的盈余 $(Y_3)$ ；同时，如果公司2015年存在未解锁的限制性股票，则当 $(Y_3 + X_2) \geq A_2$ 时，2015年未解锁的限制性股票可全部补充解锁，剩余部分 $(Y_3 + X_2 - A_2 - Y_2)$ 作为 $Y_2$ 补充解锁2014年未解锁的限制性股票，补充解锁的具体数量将参照上文所述2015年业绩考核盈余补充2014年业绩考核指标的办法计算实施；当 $B_2 \leq (Y_3 + X_2) < A_2$ 时，可补充解锁的限制性股票数量为 $[2015\text{年可解锁股票数量} \times [50\% + (Y_3 + X_2 - B_2) / (A_2 - B_2)] \times 50\% - 2015\text{年已解锁的股票数量}]$ ；当 $(Y_3 + X_2) < B_2$ 时，则可补充解锁2015年未解锁的限制性股票数量为0， $Y_3$ 直接作为 $Y_2$ 补充解锁2014年未解锁的限制性股票，补充解锁的具体条件和数量请参照上文；

当 $B_3 \leq (X_3 + Y_2) < A_3$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票可部分解锁，可解锁的限制性股票数量为 $[2016\text{年可解锁股票数量} \times [50\% + (X_3 + Y_2 - B_3) / (A_3 - B_3)] \times 50\%]$ ，公司当年业绩考核盈余为 $Y_3 = 0$ ；

当 $(X_3 + Y_2) < B_3$ 时，激励对象当年可解锁的限制性股票数量为0，公司当年业绩考核盈余为 $Y_3 = 0$ 。

此外，在限制性股票锁定期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于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。

## 2、个人绩效考核要求

公司对激励对象设置个人业绩考核期，以自然年为考核期间，并根据激励对象的岗位职责分别设置考核指标。激励对象只有在上一年度绩效考核为合格以上，才能解锁当期限制性股票；考核若为不合格，则取消当期激励额度，激励份额由公司统一回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授或行使股票期权、获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

股票期权或限制性股票激励计划期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉后需在10个工作日内进行调查、复核并确定最终考核结果或等级。

### 2、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。考核记录保存期10年，保存期届满，由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

山东益生种畜禽股份有限公司  
董事会  
二零一四年二月十八日