

# 湖北新洋丰肥业股份有限公司

## 限制性股票激励计划考核管理办法

(经 2015 年 7 月 10 日召开的第六届董事会第六会议审议通过)

为保证湖北新洋丰肥业股份有限公司(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,促进公司建立、健全激励约束机制,充分调动公司核心人员的积极性,有效地将股东利益、公司利益和骨干员工个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法(试行)》、《深圳证券交易所股票上市规则》以及中国证监会关于《股权激励有关事项备忘录1-3号》等法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,结合公司实际,特制定本办法。

### 一、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,从而提高公司整体业绩,实现公司与全体股东利益最大化。

### 二、考核对象

本办法适用于《湖北新洋丰肥业股份有限公司限制性股票激励计划》所确定的激励对象。

### 三、职责权限

- 3.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 3.2 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 3.3 公司人力资源部门、财务部门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。
- 3.4 公司董事会负责本办法的审批。

### 四、考核体系内容

#### 4.1 考核依据

##### 4.1.1 公司层面考核要求

本激励计划的解锁考核年度为2015-2017年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象首次获授的限制性股票方可解锁：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	相比 2014 年，2015 年净利润增长率不低于 30%，净资产收益率不低于 15%
第二个解锁期	相比 2014 年，2016 年净利润增长率不低于 69%，净资产收益率不低于 15%
第三个解锁期	相比 2014 年，2017 年净利润增长率不低于 120%，净资产收益率不低于 15%

本激励计划预留限制性股票的考核年度为2016-2017年二个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一次解锁	相比 2014 年，2016 年净利润增长率不低于 69%，净资产收益率不低于 15%
第二次解锁	相比 2014 年，2017 年净利润增长率不低于 120%，净资产收益率不低于 15%

上述净利润增长率与净资产收益率指标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，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不计入当年及次年的考核计算。

在解锁期内，若公司当期达到业绩考核目标，激励对象可对当期的限制性股票申请解锁。未满足当期业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解锁的限制性股票均不得解锁，由公司回购注销。

##### 4.1.2 激励对象个人层面考核要求

激励对象只有在上一年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才能解锁当期限限制性股票，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

考核分数	分数 $\geq$ 90	80 $\leq$ 分数 $<$ 90	60 $\leq$ 分数 $<$ 80	分数 $<$ 60
考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
解锁系数	1	1	0.8	0

#### 4.2 考核结果的应用

个人当年实际解锁额度=解锁系数 $\times$ 个人当年计划解锁额度。

### 五、考核期间和次数

#### 5.1 考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

#### 5.2 考核次数

限制性股票激励计划期间年度每年度一次。

### 六、考核程序

公司人力资源部门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。

### 七、考核结果的反馈及应用

7.1 激励对象有权了解自己的考核结果，董事会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；

7.2 如激励对象对考核结果有异议，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；

7.3 考核结果作为限制性股票解锁的依据。

### 八、考核结果归档

绩效考核档案由公司人力资源部门负责，各考核人和公司人力资源部门应按

部门逐人建立考核档案，包括各考核期被考核人的考核评定表、绩效面谈记录，考核得分汇总表及相关考核资料等，以备将来查询。

## 九、附则

9.1 本办法由公司董事会负责制订及解释；

9.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

湖北新洋丰肥业股份有限公司

2015年7月10日