

# 新疆众和股份有限公司首期 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、公司及子公司中级管理人员、核心技术（业务）人员等的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以不断提升公司的核心竞争力和可持续发展能力，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施首期限限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利进行，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》等有关法律、法规和规范性文件、公司章程及公司限制性股票激励计划的相关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

## 第一节 总则

**第一条** 为进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，促进公司董事、高级管理人员和核心员工诚信勤勉地开展工作，达成公司发展战略和经营目标，促进公司可持续地发展。通过全面客观评估考核，保证股权激励计划的顺利进行。

**第二条** 考核坚持公开、公正、公平、客观的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，将股权激励计划与激励对象工作业绩紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

## 第二节 考核体系

**第三条** 考核组织机构如下：

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作。
- 2、公司人力资源部、财务部、审计部、证券战略投资部组成联合工作组在

董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作,包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

4、公司股东大会和董事会负责本办法的审批。

**第四条** 本办法适用于公司股权激励计划所确定的所有激励对象。

### 第三节 绩效考评评价指标及标准

**第五条** 绩效考评包括公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。本计划授予的限制性股票,在解除限售期的2018年、2019年、2020年3个会计年度中,分年度进行绩效考核并解除限售,以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

#### (一) 公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标为:经审计的公司合并报表口径归属于母公司股东的净利润。

首次授予的业绩考核:

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2017年净利润为基数,公司2018年净利润增长率不低于50%
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数,公司2019年净利润增长率不低于100%
第三个解除限售期	以2017年净利润为基数,公司2020年净利润增长率不低于150%

预留部分的业绩考核:

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2017年净利润为基数,公司2019年净利润增长率不低于100%
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数,公司2020年净利润增长率不低于150%

若解除限售期上一年度业绩考核不合格,激励对象当年度限制性股票的可解除限售额度不得解除限售,由公司按照股权激励计划的规定回购注销。

## （二）个人层面业绩考核

1、激励对象所在的分公司、子公司、项目公司需至少完成与公司签订的《经营业绩责任书》中利润总额业绩指标的80%，未达标的分公司、子公司、项目公司的激励对象不得解除限售；但如果分公司、子公司未达标，其下属的项目公司达标，视为该项目公司达标，该项目公司的激励对象可解除限售。

2、根据公司制定的考核管理办法，对激励对象的个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。在绩效考核期间，若激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为“不合格”。

激励对象上一年度个人绩效考核结果必须为优秀、良好或合格，才可按照本激励计划规定的解除限售比例进行解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格等级，则激励对象按照本激励计划不能解除当期限售额度，该部分限制性股票由公司按照股权激励计划规定回购注销。

**第六条** 考核期间为激励对象解除限制性股票限售的前一会计年度，即从上一年的1月1日至12月31日。

**第七条** 在股权激励计划期间，每年度进行一次考核。

### 第四节 考核实施步骤

**第八条** 联合工作组以公司年度财务报告和激励对象的《岗位说明书》等内容作为激励对象年度绩效考核的依据，形成具体考核结果，并提交董事会薪酬与考核委员会。

**第九条** 董事会薪酬与考核委员会对所有被考核对象的绩效考核结果审议确认。

### 第五节 考核结果管理

**第十条** 被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在

考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

**第十一条** 如对于考核结果有异议，被考核者可在接到考核结果通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提起申诉，由董事会薪酬与考核委员会组织联合工作组对考核结果进行复核，确定最终考核结果。全部申诉程序应在提出申诉之日起两周内完成。

**第十二条** 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

**第十三条** 绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

**第十四条** 完成绩效考核后，人力资源部、证券战略投资部须保留所有绩效考核记录，作为保密资料归档保存。

#### **第六节 附则**

**第十五条** 本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

**第十六条** 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。