

江苏太平洋石英股份有限公司 限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏太平洋石英股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司中高层管理人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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）》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在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，从而提高公司整体业绩，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高层管理人员、中层管理人员及董事会认定的核心业务（技术）人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作。

2、公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作；公司财务部负责提供相关的财务数据。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票的解锁考核年度均为2016-2018年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁安排	业绩考核目标
第一次解锁	以 2015 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 8%
第二次解锁	以 2015 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 20%
第三次解锁	以 2015 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 50%

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。锁定期内，各年度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；

本次股权激励产生的激励成本将在当期损益中列支。若限制性股票的当期解锁条件达成，则激励对象获授的限制性股票按照本计划规定解锁。若当期解锁条件未达成，则公司按照限制性股票激励计划的规定以授予价格回购当期可解锁部分限制性股票并注销。

2、个人层面的绩效考核要求。

激励对象的个人层面的考核按照公司现行绩效考核的相关规定组织实施。

激励对象在申请解锁的前一个会计年度的考核结果至少达到合格及以上，方可全部解锁当期可解锁限制性股票，不能解锁的限制性股票由公司回购后注销。若激励对象的考核成绩为不合格，则激励对象的当期可解锁限制性股票由公司回购后注销。

个人年度考核结果	优秀、良好、合格	不合格
解锁比例	100%	0%

个人当年实际解锁额度 = 解锁比例 × 个人当年计划解锁额度。

未满足上述第1条规定之一的，所有激励对象考核当年可解锁的限制性股票不得解锁，由公司回购注销。若解锁上一年度公司层面考核合格，激励对象个人层面考核不合格，则激励对象个人当年度限制性股票的可解锁额度不得解锁，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部、内审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

被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。

如果被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，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行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。

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后实施。

江苏太平洋石英股份有限公司

2016年6月13日