

安徽辉隆农资集团股份有限公司

2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期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、中层管理人员及核心骨干诚信勤勉地开展工作，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本公司及下属子公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，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和贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现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。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

公司本次激励计划授予的权益分三期行权。在等待期内分 2017 年、2018 年、2019 年三个会计年度进行绩效考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以公司2016年营业收入为基数，2017年营业收入增长率不低于40%； 以公司2016年净利润为基数，2017年公司净利润增长率不低于15%。
第二个行权期	以公司2016年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于50%； 以公司2016年净利润为基数，2018年公司净利润增长率不低于30%。
第三个行权期	以公司2016年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于60%； 以公司2016年净利润为基数，2019年公司净利润增长率不低于45%。

注：“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人评分确认其行权比例，个人当年实际可行权数量=个人获授份额×个人当年计划行权比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批行权，未行权部分由公司统一注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，期权份额由公司统一注销。

等级	A	B	C	D
	优秀	良好	合格	不合格
行权比例	100%		80%	0

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度

2、考核次数

考核实施次数为股权激励期间每年度一次。

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、考核结果反馈

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，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、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。

安徽辉隆农资集团股份有限公司

董事会

二〇一七年九月十三日