

福建傲农生物科技集团股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

福建傲农生物科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，增强公司中层管理人员、核心技术人员、业务骨干对实现公司持续、快速、健康发展目标的责任感、使命感，调动其积极性，将股东、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，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”）。

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》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，并结合公司的实际情况制定本办法。

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（含控股子公司）的中层管理人员、核心技术人员、业务骨干等。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的解除限售考核年度为 2018-2021 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2018年净利润增长率不低于60%；
第二个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2019年净利润增长率不低于90%；
第三个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2020年净利润增长率不低于120%；
第四个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2021年净利润增长率不低于150%；

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下表同。

本激励计划预留部分限制性股票的考核条件与首次授予部分限制性股票的考核条件相同。若预留部分限制性股票的授予登记完成之日在 2018 年，则考核年度为 2018-2021 年四个会计年度，各年度业绩考核目标与上表相同。

若预留部分限制性股票的授予登记完成之日在 2019 年，则考核年度为 2019-2022 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2019年净利润增长率不低于90%；
第二个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2020年净利润增长率不低于120%；

第三个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2021年净利润增长率不低于150%；
第四个解除限售期	以2016年净利润值为基数，2022年净利润增长率不低于180%；

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，考核结果由董事会薪酬与考核委员会审查确认，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解除限售比例（N）	100%	80%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售额度×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

1、公司人力资源中心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。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

3、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核结果管理

（一）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，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由人力资源中心归档保存。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（二）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。

福建傲农生物科技集团股份有限公司董事会

2017 年 12 月 17 日