

# 林州重机集团股份有限公司

## A股限制性股票激励计划实施办法（草案）

林州重机集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，制定了《林州重机集团股份有限公司A股限制性股票激励计划（草案）》，公司拟以定向发行新股的方式，授予董事（不包括独立董事）、高级管理人员、重要管理人员以及经公司认定的核心技术人员和业务骨干不超过300万股A股限制性股票。为配合该计划的实施，现根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

### 第一节 总则

#### 第一条 目的

为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，建立和完善公司董事、高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励约束机制，激励各级管理人员和骨干诚信勤勉地开展工作，确保整个公司经营和管理活动围绕公司的战略目标展开，以达成公司战略目标的实现。

#### 第二条 原则

一、客观公正原则：以客观标准和事实为依据，公正、合理地对任职者的工作表现做出实事求是的评价。

二、共同责任原则：公司管理者和员工共同对达成公司年度和长远的绩效目标负责，个体的绩效目标和行为表现应围绕公司整体的绩效目标来制定和发展。

三、持续改进原则：绩效管理的根本目的在于绩效改进，工作态度和工作能力应当体现在工作绩效或工作绩效的改进上。

### 第二节 适用范围

第三条 本考核办法适用于公司A股限制性股票激励计划中的激励对象。

### 第三节 考核权限

第四条 公司董事会负责制定和修订本办法，并授权公司薪酬与考核委员会负责考核工作。

第五条 董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

第六条 薪酬与考核委员会组织考核工作小组负责具体实施考核工作。

第七条 公司办公室、财务部、审计部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。相关控股子公司应积极配合并对提供数据真实性和可靠性负责。

#### 第四节 考核内容

第八条 考核内容以工作绩效考核为主，同时考核其管理及领导能力、企业文化等。

第九条 股权激励对象须与公司签订《A股限制性股票授予协议书》、《股权激励对象岗位责任书》等规定激励条件的法律文件，公司将根据本次激励计划和本办法的规定重点考核以下方面：

- 1、工作业绩
- 2、领导能力
- 3、企业文化

#### 第五节 考核办法

第十条 对股权激励对象的考核项目、考核周期、考核评分权重等情况具体如下：

考核项目			考 核 周 期	被考核者	考核者评分权重	
					直接上级	间接上级
工 作 业 绩 评 价	基本任务指标	65%	年度	65%	70%	30%
	临时追加任务指标					
	业绩加减分					
	对组织贡献度评价	8%	年度			
领导能力			年度	25%		
企业文化评价			年度	10%		

合计		100%		
----	--	------	--	--

第十一条 工作业绩评价方面根据各部门及各岗位实际情况及现在资源，本着考核指标的可测性、可衡量性、定性定量相结合的原则，明确各岗位年度的业绩考核目标，同时增加临时追加任务、业绩加减分、对组织的贡献度评价。具体如下：

### 1、临时追加任务指标

它是对年度目标的有效性补充。针对公司所处行业变化较快的现状，加入了临时追加任务，用以衡量年度内临时性、突发性的工作任务。加入了临时追加任务后，既增加了考核的灵活性，也避免了激励对象只关注完成基本工作任务而不愿意或主动完成临时分派的任务这一问题，更好的发挥绩效的衡量和监督作用，确保激励对象分清工作的轻重缓急，及时完成工作任务。

### 2、业绩加减分

激励对象在实现绩效考核的过程中，会出现种种特殊情况，如：非常明显的利润高增长时段、意料之外的重大事故等。这些非常规的绩效表现，都会直接影响到激励对象个人的绩效。为了激励他们并缩小个人的能力或者为达成目标所付出的努力等能够反映到业绩里，当工作的内外环境发生变化时，加入业绩加减分的评价，将其作为目标达成加减分的依据，反映到工作业绩里。

### 3、贡献度评价

岗位职责、职级的不同，企业对该岗位的要求有所不同。同时相同岗位职责、职级由于各人的表现不同，对企业的贡献也会不同。

第十二条 领导能力、企业文化分开进行评价，评价项目分别为5项、2项。同时，在指标的选取上，突出以责任为导向的企业文化。所选取的指标分别为：

领导能力	企业文化
团队领导能力	企业文化
系统思考能力	
战略管理能力	身体力行
沟通能力	
部门之间协作能力	

第十三条 评分方面采用二级评审制，直接主管对激励对象有充分的评价权利，同时间接上级一方面对直接主管的评分进行审核和监督，另一方面也对员工的绩效进行评定。二者在评分时所占的比重为70%和30%。

## 第六节 考核实施步骤

第十四条 薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标、管理目标、激励对象个人年度计划等内容分别确定被考核对象的有关业绩指标、管理指标等作为年度绩效考核的依据，并签订年度《计划责任书》。

第十五条 该年度结束后次年，激励对象向薪酬与考核委员会提交年度述职报告，述职报告的内容包括对该年度的工作业绩、领导能力与企业文化各项考核指标完成情况以及自我评价和其他需要说明的情况等总结。薪酬与考核委员会根据其述职报告及公司年度经营事业计划对激励对象进行考核。

第十六条 考核指标分为量化指标、非量化指标。考察工作绩效、管理及领导能力、企业文化等工作内容。其中量化指标占考核总分的70%，非量化指标占考核总分的30%。

## 第七节 考核结果应用

第十七条 绩效考核结果等级分布：

绩效总评分 绩效评估等级

95-100 优秀——显著地超过预期标准/岗位职责目标

85-94 良好——超过预期标准/岗位职责目标

70-84 合格——达到预期标准/岗位职责目标

60-69 需改进——部分达到预期标准/岗位职责目标

60以下 不合格——未达到预期标准/岗位职责目标

第十八条 绩效考核结果应用

- 一、作为A股限制性股票激励计划的授予依据。
- 二、考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

## 第八节 考核结果管理

第十九条 考核结束后，公司薪酬与考核委员会应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。

第二十条 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第二十一条 对于考核结果有不同意见，任职者可以在考核结束后三日内，填写《考核申诉表》向考核工作小组提起申诉。由考核工作小组会同有关主管对考核结果进行调查，整理调查记录，提出处理建议。全部申诉程序，应在考核完成二周内结束。

第二十二条 考核周期为一个完整会计年度，即从每年的1月1日至当年的12月31日。

第二十三条 完成绩效考核后，《绩效考核表》由公司办公室存档备案。

## 第九节 附则

第二十四条 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

第二十五条 本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

林州重机集团股份有限公司

董事会

2011年2月22日