

浙江永强集团股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

(草案)

(经 2011 年 10 月 26 日二届九次董事会审议通过，尚须提交股东大会审议)

目录

第一章	总则.....	1
第二章	考核对象.....	1
第三章	考核原则.....	1
第四章	考核机构与职责权限.....	1
第五章	考核体系.....	2
第六章	考核结果与应用.....	3
第七章	考核结果管理.....	3
第八章	附则.....	4

第一章 总则

第一条 为进一步健全浙江永强集团股份有限公司（以下简称“公司”）的激励、约束机制，确保公司的持续健康发展，公司制定了《浙江永强集团股份有限公司限制性股票激励计划》（以下简称“激励计划”），此项激励计划需经中国证券监督管理委员会备案无异议，且经公司股东大会审议批准后予以实施。

第二条 为保证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、法规和公司章程的有关规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

第二章 考核对象

第三条 本办法适用于参与公司限制性股票激励计划的全体激励对象：董事（独立董事除外）、中高层管理人员和其他骨干员工。

第三章 考核原则

第四条 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作能力与业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力、态度的紧密结合。

第五条 各被考核对象个体的绩效指标应围绕公司的整体绩效目标来制定和考核。

第六条 绩效考核的目的在于绩效的持续改进，促进公司整体绩效目标的实现。

第四章 考核机构与职责权限

第七条 股东大会是公司的权力机构，负责审核批准实施激励计划及激励计划的变更和终止。

第八条 公司董事会是股权激励计划的执行管理机构，董事会下设薪酬与考核委员会，负

责拟定和修改股权激励计划，报股东大会审批和主管部门审核，并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。

第九条 公司监事会是股权激励计划的监督机构，负责对股权激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性法律文件和《公司章程》进行监督。

第十条 独立董事应当就股权激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就股权激励计划向所有股东征集委托投票权。

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

第十二条 董事会薪酬与考核委员会可成立考核工作小组，负责具体考核工作的组织与实施，包括相关考核数据的收集、整理、汇总、审核、分析等，确保信息真实、准确、完整。

第十三条 考核工作小组主要由公司总经理办、人力资源中心、财务中心、证券投资部、审计监察部等相关部门人员组成。

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。其中，董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会作出决议。利益相关董事在董事会表决时应自动回避并放弃表决权。

第五章 考核体系

第十五条 考核内容实行定量及定性相接的方式，以定量考核为主（主要是工作绩效），定性考核为辅（包括职业道德与工作态度、领导与管理能力、团队合作精神），同时考虑特殊贡献、重大失误等方面的奖惩。

第十六条 考核项目权重分配：

分类	考核项目	分值权重
定量考核	工作绩效	70%
定性考核	职业道德与工作态度	10%
	领导与管理能力	10%
	团队合作精神	10%
其他加分项	特殊贡献等	最高加分不超过 5 分
其他扣分项	重大失误等	

第十七条 考核方法：

（一）定量指标：根据公司与相关被考核对象签订的各个层级的考核责任书的最终得分值计算。

签订考核责任书的部门/岗位根据其所签订的考核责任书的考核结果为准，主要为一线部门；

未签订考核责任书的部门/岗位按公司一级考核平均分计算，主要为后勤辅助部门。

（二）定性指标：职业道德与工作态度、领导与管理能力、团队合作精神等三项指标将由被考核对象的上级、下级及其它部门人员进行综合评分，评分权重分配比例为直接上级 50%、直接下级 30%、其它部门人员 20%。

1、 职业道德与工作态度：主要评价被考核对象在履行工作职责过程中所表现的思想道德、工作作风、工作态度、行为操守等项目。

2、 领导与管理能力：主要评价被考核对象工作能力、管理能力、沟通能力等项目。

3、 团队合作精神：主要评价被考核对象能否有效调动所管理团队的工作积极性，形成有效的执行力与较强的合作氛围，以及组织协调能力等方面。

具体标准及参与评价人员等由考核工作小组根据各个岗位的情况制定实施细则，报薪酬与考核委员会备案后实行。

（三）其他加分项：被考核对象在考核期间如有重大工作创新、完成工作量较大的额外工作、对公司业绩事先做出重大贡献的，经薪酬与考核委员会确认，可以给予额外加分。

(四) 其他扣分项：被考核对象在考核期间如有重大工作失误或差错，以及因管理不力其下属发生重大工作失误或差错，给公司造成较大经济损失的，应给予扣分；如发生收受回扣、贪污等重大违纪行为的，应予以取消全部考核分数。

(五) 被考核对象最终得分=工作绩效考核得分*70%+职业道德与工作态度得分*10%+领导与管理能力得分*10%+团队合作精神得分*10%+其它加分项得分-其他扣分项扣分

其中定量及定性考核指标单项均按 100 分值进行打分，然后按权重进行折算。其它加分项与其他扣分项按实际分数计算。

第十八条 考核期间和频率：

(一) 考核期间：激励对象获授或行使权益前一个会计年度。

(二) 考核频率：股权激励计划有效期内每年一次。

第十九条 考核程序

(一) 参与本次激励计划的被考核对象应每年填写《个人工作计划》和部门《年度工作目标计划表》，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 考核对象每季度填写《季度工作目标计划表》(季度表是年度计划表的指标分解)，报公司考核工作小组备案。

(三) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时需经直接上级审核后报薪酬与考核委员会备案。

(四) 考核工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，记录考核结果，并对考核数据统一汇总并折算。

(五) 考核工作小组负责对最后得分进行核查、分析，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会进行审核并形成最终考核结果。

第六章 考核结果与应用

第二十条 考核结果等级分布：

分数区间	得分 \geq 70	70 $>$ 得分
等级	合格	不合格

第二十一条 考核结果的应用

(一) 作为公司股权激励计划的解锁依据；

(二) 考核结果影响考核对象的年终奖励及职务变动。

第七章 考核结果管理

第二十二条 考核指标的修正：在考核期内，如公司经营的客观环境发生重大变化，对被考核对象的考核指标的实现发生重大影响的，经薪酬与考核委员会讨论通过，可以对考核指标进行修正。

第二十三条 考核结果的修正：考核结束后，薪酬与考核委员会可根据实际情况对受客观环境较大变化等因素影响而导致的部分指标考核结果进行修正。

第二十四条 考核结果的反馈：被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会考核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。

第二十五条 考核结果的归档：为保证绩效考核的有效性，所有考核记录数据不允许有涂改，若需修改或重新记录，必须由当事人签字。考核结束后，考核记录及结果作为保密资料档案保存。

第二十六条 考核结果的申诉：被考核者如对考核结果有异议，应在获得考核结果后 15 日内向董事会薪酬与考核委员会及考核工作小组提出申述。薪酬与考核委员会应在接到申述之日起十日内，对申述者的申述请求予以答复。

第八章 附则

第二十七条 本办法由董事会制订，由董事会薪酬和考核委员会负责解释、修订。如本法与监管机构发布的最新法律、法规、规章等存在冲突，则以最新的法律、法规、规章为准。

第二十八条 本办法在公司股权激励计划经董事会审议通过、中国证监会备案无异议且经公司股东大会审议通过后开始实施。