

苏州胜利精密制造科技股份有限公司

股票期权激励计划考核管理办法

苏州胜利精密制造科技股份有限公司（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《苏州胜利精密制造科技股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”），公司拟向激励对象授予不超过 1,200 万份股票期权。为配合该激励计划的实施，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。

一、考核目的

本办法的目的是通过对公司高级管理人员、核心技术（业务）人员的业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调度公司高级管理人员、核心技术（业务）人员的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、快速的长远发展。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、工作态度、工作能力进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股票期权激励计划与激励对象工作业绩、能力态度、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

公司股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司的高级管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核组织与权限

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作；

- (二) 公司人事行政部负责具体实施考核工作；
- (三) 公司人事行政部、财务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；
- (四) 公司董事会负责本办法的审批。

五、考核体系

(一) 考核内容

考核包括两个层面：一是对公司承诺的行权指标完成情况进行考核；二是对激励对象的个人绩效进行考核。

激励对象的个人绩效考核内容包括工作业绩、工作态度与能力两个方面。

考核内容	权重	个人绩效考核得分
工作业绩	55%	“工作业绩”指标得分*55% + “工作态度与能力”指标得分*45%
工作态度与能力	45%	

(二) 具体考核指标

1. 工作业绩

工作业绩主要考核完成工作任务的数量、质量、效率等 KPI 指标，以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

2. 工作态度与能力

工作态度与能力方面主要考核工作主动性、积极性、责任感、团队精神、纪律性，以及业务技术水平操作技能的运用发挥、驾驭全局、处理问题的能力、培养下属情况等。

3. 工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分，数值一般不超过 10 分。

4. 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大、重大不良影响或有重大违纪行为，经薪酬与考核委员会确认，应予减分 5 分以上，直至取消绩效得分。

（三）考核方式

工作业绩分数的考核按照被考核对象的绩效目标 KPI 达成率打分；工作态度与能力分数的考核由公司管理层依据被考核对象在工作中的表现进行打分。

（四）考核期间

激励对象行使股票期权的前一会计年度。

（五）考核次数

股票期权激励计划期内每年度一次。

六、考核程序

每一考核年度由公司根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩目标指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

公司人事行政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。

七、考核结果的应用

（一）考核结果等级公布

等级	定义	得分范围
A	合格	70 分以上
B	不合格	70 以下（不含 70）

（二）考核结果的应用

考核结果 70 分以上（含 70）的激励对象具有当年度的行权资格，可以按各期可行权比例行权。

八、考核申诉与考核记录归档

（一）考核申诉

被考核者对考核结果有异议，可在正式获知考核结果反馈之日起，一周内向人事行政部提出申诉。人事行政部自接到被考核人申诉之日起，十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以调查确认，提出处理建议，并向薪酬与考核委员会汇报。薪酬与考核委员会对申诉情况进行综合评估，裁定的结果是被考核者最终考核成绩。

（二）考核记录归档

为保证激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

考核结束后，考核记录作为保密资料进行归档保存管理。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（二）本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

苏州胜利精密制造科技股份有限公司董事会
2012年4月6日