

金杯电工股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证金杯电工股份有限公司（以下简称“金杯电工”或“公司”）限制性股票激励计划的顺利实施，确保公司长远发展和股东利益的最大化，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、法规及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

第一条 总 则

一、考核目的

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，激励公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，确保公司经营目标和发展战略的实现。

二、考核原则

考核坚持公正、公平、公开的原则，坚持绩效导向的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价，实现股权激励计划与激励对象工作态度、工作能力及工作业绩紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于参与股权激励计划的所有激励对象，包括但不限于：

- 1、公司（包含控股子公司）董事、高级管理人员；
- 2、公司（包含控股子公司）经营管理骨干、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为公司有特殊贡献的其他人员；

第二条 考核机构

一、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、审核本办法规定的各项考核工作。

二、董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

三、董事会薪酬与考核委员会授权由公司人力资源部、财务部等相关部门负责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。

第三条 考核体系

激励对象获授的权益能否解锁将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

一、公司业绩考核条件

本激励计划首次授予的限制性股票分三期解锁，解锁考核年度分别为 2014 年度、2015 年度、2016 年度。公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解锁条件之一。具体如下：

解锁期	解锁条件
第一个解锁期	以 2013 年度的净利润为基数，2014 年度的净利润增长率不低于 10%；2014 年经营活动产生的现金流量净额不低于当年净利润的 50%。
第二个解锁期	以 2013 年度的净利润为基数，2015 年度的净利润增长率不低于 26.5%；2015 年经营活动产生的现金流量净额不低于当年净利润的 50%。
第三个解锁期	以 2013 年度的净利润为基数，2016 年度的净利润增长率不低于 45.48%；2016 年经营活动产生的现金流量净额不低于当年净利润的 50%。

注：以上净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年度以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

二、个人绩效考核要求

(1) 公司董事及高级管理人员

按照年初经董事会审议的公司年度经营指标进行考核，主要包括营业收入、净利润、现金流、净资产收益率等指标。

(2) 公司经营管理骨干、核心技术（业务）人员

① 工作业绩考评：占个人绩效考核权重的 80%，主要以个人 KPI 指标完成情况为主，此项考评由人力资源部执行完成。

② 工作能力考评：占个人绩效考核权重的10%，考评内容主要包括激励对象领导力、管理能力及专业方面的能力，其具体指标包括但不限于：个人与团队的学习能力、系统思考与决策能力、团队沟通与组织能力、行动与执行能力、专业知识与专业技能。工作能力考评采用上级、下级和同级考评相结合的方式，分别占行为能力考评权重的50%、30%和20%。

③ 工作态度考评：占个人绩效考核权重的10%，公司提倡“共举金杯，共享发展”的企业文化，公司限制性股票的激励对象应具备良好的文化素养，全身心投入到本职工作中，为践行金杯电工企业文化起到良好的模范带头作用。工作态度考核评价指标包括但不限于：文化认同度、诚信道德、团队意识、敬业精神、公司行为准则的遵守情况。工作态度考评采用上级考评的方式。

以上三方面评分加权汇总后，形成个人最终考核分数，根据考核分数范围，将考核结果分为 A、B、C、D 四档，具体对应关系如下表：

考核分数	对应等级
85 分以上	A
大于或等于 70 分，小于 85 分（不含）	B
大于或等于 60 分，小于 70 分	C
小于 60 分	D

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为不合格。

若激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职以及其他严重损害公司声誉、经济利益的事项，由人力资源部负责进行调查核实，经董事会薪酬与考核委员会审批确认，相关激励对象的当年考核结果将被定为“不合格”。

三、考核期间与次数

(1) 考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票前一会计年度。

(2) 考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

四、考核程序

1、公司董事、高级管理人员依据公司中长期发展战略及当年度经营目标和策略，制定公司年度经营指标，经董事会审议后，报董事会薪酬与考核委员会备案。公司经营管理骨干、核心技术（业务）人员年初设定个人KPI指标，经总经理办公会审核后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、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计划目标、指标时须报直接上级，并经董事会或总经理办公会审议后，在董事会薪酬与考核委员会备案。

3、人力资源部负责具体考核操作，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

第四条 考核结果管理

一、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接上级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，被考核对象董事会可向薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉后需在10个工作日内进行调查、复核并确定最终考核结果。

三、考核结果归档

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工作小组应保留所有考核记录。

为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若确需修改或重新记录，须由当事人签字。

第五条 附 则

- 一、具体考核指标根据公司实际情况和工作变化可进一步细化和调整。
- 二、本办法由董事会负责制定、修订和解释本办法。
- 三、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

金杯电工股份有限公司董事会
二〇一四年五月十七日