

江阴中南重工股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、中高层管理人员及核心业务（技术）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制订了限制性股票激励计划，为保证公司激励计划的顺利进行，现根据国家有关法律法规和规定，并结合公司实际情况，特制定本考核管理办法。

一、 总则

（一）目的

进一步完善法人治理结构和薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，激发卓越成就，兼顾公司短期目标与长期目标，促进公司核心管理层利益与公司长远利益的趋同，提高公司凝聚力，培育优秀的、职业化的企业核心管理人员，鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

（二）原则

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业绩进行客观的评价，实现限制性股票激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

（三）考核对象

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象包括：

- 1、公司董事和高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心业务（技术）人员；

4、其他经公司董事会确认需要进行激励的人员。

二、考核组织职责权限

(一) 由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 由公司绩效管理小组（由公司总经理办公会、人力资源部、财务部等相关职能部门人员组成）负责具体实施考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

(三) 公司股东大会负责本办法的审批。

三、考核体系

(一) 考核内容

考核内容包括公司业绩考核及个人业绩考核。

(二) 考核项目与指标

1、公司层面业绩考核：具体详见公司《江阴中南重工股份有限公司2016年限制性股票激励计划（草案）》相关内容。

2、个人层面业绩考核：公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和岗位胜任力进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

考核内容主要包括工作业绩、能力素质、行为素质三个方面，具体如下：

(1) 工作业绩

根据公司战略目标、部门年度目标及个人岗位职责年度工作任务进行提取，通过实际完成情况进行考核。

(2) 能力素质

按照岗位说明书的标准进行考核，包括但不限于管理能力、专业能力、沟通与协调能力、分析及解决问题能力、执行能力等。根据实际能力素质表现情况进行考核。

(3) 行为素质

包括但不限于工作责任心、工作积极性、团队意识和学习意愿等。通过实际表现情况进行考核。

(三) 考核流程

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：股权激励期间每年度一次。

（四）考核结果应用：

根据本考核管理办法，在激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可解锁的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体如下：

考核结果	合格	不合格
标准系数	1.0	0.0

激励对象个人当期实际解锁额度按如下方式计算：

当期实际解锁额度=个人当期可解锁额度×标准系数。

激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司授予价格回购注销。

四、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或绩效管理小组应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果。

五、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

江阴中南重工股份有限公司

2016年3月7日