

株洲旗滨集团股份有限公司

2016 年 A 股限制性股票激励计划实施考核办法

为进一步促进株洲旗滨集团股份有限公司（以下简称“旗滨集团”或“公司”）建立健全激励与约束机制，充分调动公司股权激励对象的积极性与创造性，理解和掌握企业经营理念，强化工作执行力，提高生产经营效益，保持公司长远可持续发展动力，保证公司限制性股票激励计划的实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》和《公司章程》等相关法律法规，制定本考核办法。

一、考核目的

按照公平、公开、公正的原则，通过对公司激励对象的经营责任、管理责任、年度工作目标、授权或被授权内容以及工作执行力等工作绩效的评价，建立和完善旗滨集团限制性股票激励对象的绩效评价体系和激励约束机制，促进激励对象诚信勤勉开展工作，积极利用限制性股票激励机制，稳步提高经营绩效，实现公司和股东利益最大化。

二、考核范围

考核范围为获授限制性股票的公司董事、高级管理人员、中高层管理人员，以及公司认定的核心技术/业务骨干，不包括独立董事、监事。

三、考核组织及执行机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2、监事会负责对激励对象名单核实。
- 3、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考评工作小组，分级负责具体实施岗位职责评鉴、工作目标评价、管理责任定性评价等考核工作。
- 4、人力资源管理中心、财务管理中心等相关部门负责搜集和提供与公司限制

性股票激励计划相关的考核数据。

5、董事会负责本考核办法的审批。

四、考核内容、方法及期间

（一）考核内容

1、月度绩效考核：员工月度绩效考核评分结果。

2、年度主要工作目标评价：各子公司、各部门年度主要工作目标完成情况、业务工作质量完成情况。

3、管理责任定性评价：融入公司经营理念、履行工作（岗位）职责、工作执行力强、敢于严格管理、执行员工跟踪管理和人才培养的责任。

（二）考核方法

1、解锁基本条件

（1）首次授予的限制性股票的解锁安排及公司业绩考核条件如下：

解锁安排	业绩考核目标
第一次解锁	以2015年净利润为基数，2016年净利润增长率不低于100%；
第二次解锁	以2015年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于110%；
第三次解锁	以2015年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于120%。

（2）预留部分的限制性股票的解锁安排及公司业绩考核条件如下：

解锁安排	业绩考核目标
第一次解锁	以2015年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于110%；
第二次解锁	以2015年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于120%。

以上“净利润”、“净利润增长率”均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

锁定期内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。

在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜。首次授予的限制性股票，若第一个和第二个解锁期内公司业绩条件未达到业绩考核目标条件的，这部分标的股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时解锁。若下一年仍未达到解锁条件，该部分股票不得解锁，该部分股票将由公司回购注销。第三个解锁期内，如公司业绩条件达不到业绩考核目标条件时，该部分股票将由公司回购注销。

预留部分的限制性股票，第一个、第二个解锁期内，如公司业绩条件达不到业绩考核目标条件时，该部分股票将由公司分别回购注销。

2、定量考核（70 分）

（1）月度绩效考核（60 分）

对激励对象实施月度绩效考核评分，按年度平均分进行评价。激励对象的上级领导对其当月岗位工作完成情况进行百分制评分。月度绩效考核评鉴分值=（激励对象的全年平均评价分/90）*60，满分为 60 分，分值高于 60 分的按 60 分算。

（2）工作目标评价（10 分）

对激励对象所在公司、部门年度主要工作目标或业务工作质量完成情况进行评价。激励对象每年度提出主管工作的《年度主要工作目标及标准》或业务工作完成指标，并确定各项工作目标（或指标）的权重。年终由董事长、总裁对各部门、各子公司的工作目标（或指标）完成情况进行评价，满分为 10 分。

3、定性考核（30 分）

对激励对象的管理责任考核，按照公司的统一标准进行年度监管，由其上级领导实施定性考核评价。

（1）融入公司经营管理理念，无条件服从公司一切管理规定（6 分）；

（2）履行工作（岗位）职责，完成各项职责任务（6 分）；

（3）工作执行力强，贯彻落实公司的各项工作安排（6 分）；

(4) 大胆严格管理，对任何有损公司利益的事情都主动制止或处置，不怕得罪人（6分）；

(5) 执行员工跟踪管理及人才培养工作，掌握跟踪员工的思想动态，做好日常工作，完成人才带教工作（6分）。

4、考核加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经激励对象本人申请，薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分，数值一般不超过5分。

激励对象所在子公司的考核利润完成率达100%以上的，每超过10%，可额外加1分（不含总部）。

5、考核减分

解锁前一年度，因激励对象或下属发生重大工作失误造成公司较大经济损失、发生严重违规违纪或其他损害公司利益的行为，经薪酬与考核委员会确认，可给予减5分以上的处理，直至取消定性考核（20分）的评分。

激励对象所在子公司的考核利润完成率低于100%的，每低于10%，减1分（不含总部）。

6、在解锁年度内解锁日前，因激励对象职务变化降职使用时，按照调整后的职务将授予股票数额进行调减，调减的股票数由公司按照授予价在当期解锁日后30个工作日内回购注销；职位提升原授予的股票数额不做调整。激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致激励对象被公司免除一切职务或被公司解聘的，经公司董事会批准，公司将回购注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

7、激励对象工作考评分与年度解锁股份挂钩

(1) 工作考评得分 ≥ 80 分，年度可解锁股份比例为100%；

(2) 工作考评得分 ≥ 70 分、 < 80 分，年度可解锁股份比例为90%；

(3) 工作考评得分 ≥ 60 分、 < 70 分，年度可解锁股份比例为80%；

(4) 工作考评得分<60 分，年度不能解锁股份。

激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司回购注销。

(三) 绩效考核期间

1、绩效考核期间：激励对象业绩考核解锁期前一年度。

2、次数：股权激励期间为每 12 个月一次，从首次授予日起 48 个月结束。

五、考核程序

1、激励对象年初与公司签订《年度经营管理责任书》、《授权委托书》或《转授权委托书》、制定《年度主要工作目标及标准》，经董事会薪酬与考核委员会审核后，报董事会备案。

2、激励对象根据岗位职责，每月进行《岗位工作表现评鉴表》的自评和主管领导的考评；相关部门对激励对象的年度工作质量保证责任评价，报董事会薪酬与考核委员会备案。

3、薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，对每年度的管理责任监管评价、工作目标评价、岗位职责评鉴的评分进行汇总，报董事会薪酬与考核委员会审核。

六、考核对象

本公司首次授予限制性股票的董事、高级管理人员、中高层管理人员，以及公司认定的核心技术/业务骨干共计 308 人，以及预留部分限制性股票拟授予的激励对象。

七、考核结果反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会工作小组统一制作反馈表一式二份，一份备案，另一份反馈至激励对象本人。

八、考核记录

- 1、薪酬与考核委员会工作小组保留考核内容的所有考核记录。
- 2、考核结束后，工作考核结果作为保密资料归档案保存。

九、其他规定

- 1、考核工作小组的考核人对激励对象没有进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。
- 2、公司人力资源部、财务部等相关部门对提供考核的数据真实性和可靠性负责。
- 3、所有与考核相关的部门负责人对所考核激励对象的工作考核负责，如出现严重纰漏，该部门负责人承担相应的责任。

十、附则

- 1、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。
- 2、公司董事会负责制定与修订本办法。
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。
- 4、本办法自股东大会审议通过之日起施行。

株洲旗滨集团股份有限公司

二〇一六年七月二十五日