

浙江众合机电股份有限公司

A 股限制性股票激励计划实施考核办法

（草案）



浙江众合机电股份有限公司

二〇一二年十一月

前言

浙江众合机电股份有限公司（以下简称为“众合机电”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全激励机制，激励公司高级管理人员以及骨干员工勤奋努力工作，确保公司长远发展与股东利益的最大化，拟实施 A 股限制性股票激励计划（下简称“激励计划”）。

为保证激励计划顺利实施，确保对激励对象有关限制性股票的授予与解锁切合众合机电的实际需求，同时保障方案的公平性、有效性，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）》以及众合机电《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、 总则

1 、 原则

- 公开。考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 客观。考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观评价。
- 沟通。考核指标必须与被考核人沟通确认，考核结果需要和被考核人沟通，被考核人对考核结果存在异议可向上一级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。
- 结合。股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

2、 考核对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，包括：

- (1) 公司高级管理人员；

(2) 骨干员工。

二、考核组织职责权限

1、董事会授权董事会薪酬与考核委员会全面负责组织和审核考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员（董事会办公室、人力资源部、财务部、审计办公室等相关部门）组成“考评委员会”负责具体实施考核工作。人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。审计办公室、董事会办公室负责监督与检查绩效考核过程。

3、高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会直接负责（属于公司总裁分管的高管先由总裁出具初评意见），考核结果由薪酬与考核委员会提交董事会审议并由董事会做出决议。

4、人力资源部将对高管之外人员的绩效考核报告提交公司总裁，由总裁审定后提交薪酬与考核委员会审核，审核后提交董事会做出决议。

三、考核体系

（一）考核期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整的会计年度。

（二）考核指标

年度工作计划与 KPI 的制定必须遵循公司规定的统一格式，由年度工作目标、年度工作策略、年度考核 KPI、年度预算汇总表（或资源配置表）等四部分组成，经公司各级职能部门审议通过，并由考核方与被考核方共同签署后生效，作为绩效考核依据。

年度 KPI 区分财务类、业务类、发展类、管理类、加分项五类指标，其中：

● 财务类指标是针对公司 / 子公司 / 业务部门 / 职能部门在计划年度中必须实现的费用控制目标而设；

● 业务类指标是针对公司 / 子公司 / 业务部门 / 职能部门在计划年度中既有的重点工作而设；

● 发展类指标是针对公司 / 子公司 / 业务部门 / 职能部门在计划年度中必须开拓创新的重点工作而设；

● 管理类指标是针对公司 / 子公司 / 业务部门 / 职能部门在计划年度中为提升运行效率而必须开展的重点工作而设；

● 加分项指标是针对公司 / 子公司 / 业务部门 / 职能部门在计划年度中被鼓励开展的重点创新工作而设。

年度 KPI 的设置必须遵循如下规定：

● 财务类、业务类、发展类、管理类等四类指标为“必有指标”，即在年度工作计划与 KPI 中必须设置的指标，可根据具体情况进行合并调整；

● 加分项指标为“或有指标”，即在年度工作计划与 KPI 中可以设置也可以不设置的指标。

（三）综合评分

最终考核结果为各项 KPI 指标加权计算而成，计分采用百分制。

（四）考核等级

激励对象加权综合评分分为四个层次：A(优秀)、B(良好)、C(合格)、D(不合格)。考核等级之定义如下表：

表 1 加权综合评分与等级对应表

| 等级 | 定义 | 涵义 | 分值范围 |
|----|----|---|----------------------------|
| A | 优秀 | 实际业绩显著超过预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得非常突出的成绩。 | 绩效得分 ≥ 100 分 |
| B | 良好 | 实际业绩达到或超过预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面取得比较突出的成绩， | 90 分 \leq 绩效得分 < 100 分 |

| | | | |
|---|-----|--|------------------|
| | | 且无明显差错。 | |
| C | 合格 | 实际业绩达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，既无突出表现，也无明显失误。 | 75分 ≤ 绩效得分 < 90分 |
| D | 不合格 | 实际业绩未达到预测计划/目标或岗位职责分工的要求，或个人存在重大差错导致公司利益受损 | 绩效得分 < 75分 |

（五）考核结果的应用

各考核等级结果对应年度个人绩效考核系数，激励对象各批解锁数量等于每批可解锁的限制性股票数量上限与对应年度个人绩效考核系数的乘积。

表2 绩效考核系数与等级对应表

| | | | | |
|------|-----|-----|---------|---|
| 等级 | A | B | C | D |
| 绩效系数 | 1.0 | 1.0 | 0.8-1.0 | 0 |

（六）考核流程：

1、董事会确定公司总体经营目标，制定总裁年度绩效考核办法，并与之签订《公司年度经营目标责任书》。

2、总裁根据公司总体经营目标分别确定公司各直属经营单位（含子公司、事业部）的年度经营目标，制定其负责人的年度绩效考核办法，并与之签订《事业部/子公司年度经营目标责任书》，报董事会薪酬与考核委员会审核。

3、其他激励对象由各自部门提出绩效考核方案，人力资源部审核后，与各激励对象签订《个人年度绩效目标责任书》，报人力资源部备案。

4、每年度末至下一年度初期，薪酬与考核委员会组织人力资源、财务等部门对激励对象进行考核。考核主要采取自身述职、两级评分等方式综合评定。

5、财务部提供考核的基础财务数据，人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告。董事会办公室与审计办公室负责监督考核的实施过程。

6、根据公司实际情况的变化和工作的需要，高管若需调整年度初期制定的年度工作目标计划，须经公司董事会审批后并在董事会薪酬与考核委员会备案。高管以外人员的调整需经公司总裁批准，人力资源部备案。

7、总裁负责对高管以外人员的考核得分进行审定；薪酬与考核委员会负责对高管人员（属于公司总裁分管的高管先由总裁出具初评意见）的考核得分进行审定；薪酬与考核委员会对全部激励人员最后考核得分进行核查后上报公司董事会审批。

四、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、公司董事会负责拟定与修订本办法。
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。
- 4、本办法自公司股东大会审定批准之日起实施。

浙江众合机电股份有限公司

二〇一二年十一月八日