

浙江银轮机械股份有限公司

股权激励计划实施考核办法

为保证浙江银轮机械股份有限公司股权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，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）》、《股权激励相关备忘录1号》、《股权激励相关备忘录2号》、《股权激励相关备忘录3号》等有关法律、法规和《浙江银轮机械股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》、《浙江银轮机械股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

一、总则

1、客观、公正、公平、公开的原则 绩效管理过程应透明化、公开化，绩效管理各环节应有客观记录，确保被考核人和考核人在相同客观环境中实施绩效管理过程。

2、纵向一致性、横向平衡原则 从公司到各所属子公司、部门及员工考核指标的设定必须与公司整体战略、企业文化保持一致；同一层级各部门、同一部门各员工之间的考核指标必须相互协调。

3、定量与定性、过程与结果、长期与短期相结合的原则 绩效考核既要注重工作结果，又要考虑过程以及行为表现。考核目标设定要定性指标与定量指标相结合，长期指标与短期指标兼顾。

4、开放沟通原则 在整个绩效管理过程中，考核人和被考核人双方要定期进行沟通，做到及时反馈，肯定成绩、指出不足、提出今后应努力和改进的方向。

5、“责、权、利”相结合的原则 被考核人拥有的权利与其承担的责任相一致，实现绩效目标获得的激励与其承担的责任和做出的贡献相匹配。

6、定期化与制度化原则 将绩效管理作为公司各级管理人员的日常工作职责，必须建立完善的绩效管理制度，并且按制度的规定定期实施。

二、职责权限

1、薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2、薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

3、公司企管部、人力资源部、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。

4、考核结果经薪酬与考核委员会审核后，报公司董事会审批。

三、考核体系

1、考核对象

公司及子公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术、业务、管理人员及董事会认为需要进行激励的相关人员为公司股权激励计划的激励对象。

2、考核内容

（1）职业操守指标（满分10分）

考核激励对象工作过程中所表现出的职业素质、道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

（2）职业能力指标（满分20分）

考核激励对象在团队中的分工合作，为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出的贡献；考核激励对象是否具有良好的领导素质，能否有效领导激励下属完成分管的工作；考核被激励对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势。

（3）关键绩效指标（满分70分）

以职位说明书中描述的工作职责为基础，根据所在组织的年度工作计划，从数量、质量、成本和时限等角度设定的关键绩效指标（KPI），考核经营业绩指标和重点工作指标的完成情况。

3、考核期间和次数

（1）考核期间

激励对象获授或行使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。

4、考核办法

（1）关键绩效指标的考核人一般为直接上级，由其根据年初制定的绩效计划对关键绩效考核指标进行评分。职业操守和职业能力指标的考核人由各组织

综合考虑员工的工作内容、岗位特点、考核成本与效果等因素确定，包括但不限于被考核人的上级、同事、下属或其他相关方。

(2) 按照考核内容对激励对象的三方面考核内容进行评分。

(3) 考核创新及超额工作加分：考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 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或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

5、考核程序

(1) 每一考核年度，公司根据企业经营环境及战略规划制订各经营单位（含各控股子公司）和部门的经营计划和经营目标。各经营单位和部门根据公司经营规划及公司相关的薪酬绩效考核制度将目标任务层层分解并落实到各考核对象的年度考核表（采用 100 分制）中，并报薪酬与考核委员会备案。

(2) 薪酬与考核委员会工作小组负责统一制作表格，参与评分核算，考核结果保存，并对考核数据统一汇总及形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会审核。

四、考核结果的应用

1、考核结果等级分布

分数段	90~100	80~89	60~79	<60
等级	优秀	良好	合格	不合格

2、考核结果的应用

激励对象只有在上一年度考核中60分或者之上，才能全额获授或者行权当期激励股份，否则，按照下述情况执行： 授予上一年度考核不合格，取消获授资格。 等待期考核不合格，其所获授的可行权数量作废，由公司注销。 行权期考核合格，可全额行权获授限制性股票，行权期考核不合格,其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

五、考核结果管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

4、考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

六、附则

1、本办法由董事会负责解释及修订。

2、本办法自股东大会审议通过后生效。

浙江银轮机械股份有限公司

董事会

二〇一二年十一月