

苏州斯莱克精密设备股份有限公司

2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司 2017 年股票期权激励计划的顺利进行，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，激励公司高管、核心技术（业务）人员及其他人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、原则

1.1 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评价，实现期权奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于公司高管、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司人力资源部、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。

2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

3.1 考核对象

公司高管、核心技术（业务）人员、董事会认为需要激励的其他人员作为股票期权激励计划的激励对象。

3.2 考核范围：

公司高管：业绩考评+年终考评

核心技术（业务）人员及其他：日常考核+年终考评

3.3 考评标准

（1）业绩考评标准(满分 120 分)

年度	业绩考核标准
2018 年	以 2017 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 20%；

2019 年	以 2017 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 30%；
2020 年	以 2017 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 40%。
2021 年	以 2017 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 50%。

达到业绩要求后，业绩考核分即为 120 分。

（2）日常考评标准

1）工作业绩（满分 60 分）

指对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标，如销售额、费用、新市场、客户满意度、创新能力、引进新知识新技术的程度和能力等。

按目标管理考核成绩确定（指标业绩与目标管理成绩相结合）。考核激励对象是否工作业绩突出，达成或超出年度工作目标且工作成果令人满意；考核对象是否为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出了积极的贡献。

2）工作能力（满分 20 分）

考核激励对象是否具有良好的领导能力和影响力，能否有效领导激励下属完成分管的工作；能否有效推动业务发展；能否提高下属团队的整体实力。考核激励对象是否有较强的管理水平或专业技能；考核激励对象是否具有较好的团队协作能力、创新能力、沟通协调能力、执行力等。具体包括团队协作能力、协调与组织能力、沟通能力、计划与决策能力、领导能力、创新能力、执行力等。

3）职业素质、工作态度（满分 20 分）

职业素质：考核激励对象是否敬业忠诚、诚实守信、自律守纪，具备学习能力、效率意识、服务意识，主动维护公司的利益及形象等；

工作态度：考核激励对象是否认同企业文化、工作认真负责、积极主动、工作热情、服从性和责任心，对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

4）附加分

对于在工作岗位作出重大贡献或提出的合理化建议为公司技术创新或经营业绩带来显著成效者，各部门各级主管可对考核者可在每月给予一定的附加分。年终对考评进行统计时，每月可计入不超过 20 分的附加分。

日常考评是公司员工的考核体系，每月度进行考评，每年度进行综合统计，

取平均分计入日常考核分，考评分值为 0 分～120 分。

（3）年终考评标准

每个年度结束后，薪酬与考核委员会工作小组根据每个股权激励对象在考核期内的工作情况再进行特别考评，考评范围包括 1、公司业绩完成情况、2、激励对象存在效果明显的工作创新（包括技术创新或建议创新等）或完成工作量较大的超额工作。考评分范围为-30 分～30 分。

3.5 考核期间和成绩

（1）考核期间

激励对象获授或行使股票期权前一会计年度。

（2）考核成绩

股权激励期间，对于非高管激励对象：公司每年年底根据其日常考评成绩及年终考评成绩，两项相加确定年度考核成绩；对于公司高管，根据公司年度业绩及年终考评成绩两项相加确定年度考核成绩。激励对象每年考核成绩为 S（ $0 \leq S \leq 150$ ）。

3.6 考核程序

（1）薪酬与考核委员会考核工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会考核工作小组负责具体考核工作，按照考核内容与标准，具体负责实施，考核结果保存，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

（2）薪酬与考核委员会考核工作小组在年度结束后 30 个工作日内对被激励对象进行考核，根据被激励对象的日常考评以及被激励对象的年终述职、民主评议等形式，对被激励对象进行年终考核并进行年度考评。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果按照年底综合考核成绩进行等级分布

分数段	70 分及以上	70 分以下
等级	合格	不合格

4.2 考核结果的应用

（1）激励对象上一年度考核成绩达到 70 分后才具备股票期权本年度的行权资格，根据激励对象上年度的综合考评成绩（S），个人当年实际可行权比例按照

如下计算公式核算。

个人当年实际可行权比例 = $(S - 70) \% + 20\%$

授予比例与可行权比例的差额部分由公司注销。考核结果(S)小于70时为“不合格”的员工，公司将依据激励计划的有关规定，其相应期权作废，由公司注销。

(2) 考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

五、考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会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。

5.2 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会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。

5.3 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。

5.4 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，被考核者可以向董事会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处理、答复。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

苏州斯莱克精密设备股份有限公司

年 月 日