

江西特种电机股份有限公司

第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司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，激励公司高级管理人员和核心骨干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。

第一章 总则

第一条 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。

本办法适用于担任高级管理人员以及公司董事会认为需要以此方式进行激励的其他核心骨干人员。

第二章 职责权限

第二条 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作，主要履行以下职责：

- (一) 审议激励方案，报有关部门批准；
- (二) 制定激励方案相配套的规章制度；
- (三) 其它应由董事会薪酬与考核委员会决定的激励方案相关事项。

第三条 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

第四条 公司证券部负责股权激励实施过程中涉及的相关事宜，主要包括：

- (一) 股权激励方案的公告及提请董事会、监事会和股东大会审批；
- (二) 行权时代表公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票；
- (三) 激励对象行权后，涉及注册资本变更的，向登记机构办理公司变更登记手续；
- (四) 其它由董事会授权的股权激励相关事项。

第五条 公司人力资源部进行激励方案的日常管理工作，主要包括：

- (一) 代表公司与激励对象签署股权激励协议书；
- (二) 建立档案，整理记录激励对象期权的获授、行权、激励对象出资等情况；
- (三) 跟踪激励方案的实施情况，并定期向全体激励对象汇报；
- (四) 根据激励方案之要求，对激励对象进行考核；

(五) 其它应由董事会薪酬与考核委员会授权的激励方案相关事项。

第六条 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。

第七条 公司董事会负责本办法的审批。

第三章 考核体系

第八条 考核对象

公司高级管理人员以及公司董事会认为需要以此方式进行激励的其他核心骨干人员。

第九条 考核内容

一、高级管理人员依照《员工量化(4K)考核管理办法》进行考核

(一) 关键能力 (KCI, 20分-30分)

考核激励对象工作过程中所表现出的专业能力、思想能力、系统能力、细节能力、创新能力、协作能力、协调能力。

(二) 关键价值观 (KVI, 10分-20分)

考核激励对象工作过程中所表现出的参与决策前是否有充分准备、是否愿意承担责任、是否关注公司长远发展、是否注重团队协作、是否自律。

(三) 关键行动 (KBI, 0分-20分)

考核激励对象工作过程中关键行动方案提交的及时性、质量、完成状况。

(四) 关键绩效 (KPI, 50分-60分)

高级管理人员关键业绩评价指标主要有人均利润、销售收入、新产品新市场销售占比、应收账款周转率、存货周转率、内外部质量成本、呆死存货、项目管理等指标

二、核心骨干依照《员工胜任能力评价管理办法》进行考核

全面评估部门绩效(组织绩效)和个人绩效，两者乘积结果优秀的，列为公司重点培养对象和需要激励的核心骨干人员。

个人绩效评价主要从工作计划、工作质量、工作态度、提升潜质四维度进行。

第十条 考核期间和次数

(一) 考核期间

激励对象获授或行权股票期权前一会计年度。

(二) 考核次数

股权激励期间每年度一次。

第十一条 考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

第四章 考核结果的应用

第十二条 考核结果等级分布

考评结果 (s)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)

第十三条 考核结果的应用

- (一) 激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权本年度的行权资格；
- (二) 考核结果为不合格的员工，公司将按激励计划的有关规定，其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

第五章 考核结果管理

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由人力资源部归档保存。

第十七条 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，董事会薪酬与考核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，董事会薪酬与考核委员会的答复为最终裁决，员工应当予以服从。

第六章 附则

第十八条 本办法由董事会负责解释及修订。

第十九条 本办法自股东大会审议通过之日起实施。

江西特种电机股份有限公司

二〇一七年五月十七日