

杭萧钢构股份有限公司

2015 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（草案）

为保证公司2015年限制性股票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，激励公司中、高层管理人员及核心技术、业务骨干勤勉尽职地开展工作，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《杭萧钢构股份有限公司2015年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“考核管理办法”）。

一、总则

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，实现限制性股票激励与本人工作业绩、综合考核紧密结合。

1.2 本办法适用于中、高层管理人员、核心技术（业务）骨干人员以及董事会认为需要以限制性股票进行激励的子公司管理层及其他骨干员工。

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 薪酬绩效管理小组负责具体实施考核工作；

2.3 人力资源中心、财务管理中心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制定、解释及修订。

三、考核体系

3.1 考核对象：

公司中、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员以及董事会认为需要以限制性股票进行激励的子公司管理层及其他骨干员工。具体名单如下：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例（%）	占目前总股本的比例（%）
陆拥军	公司董事、副总裁	60	3.75	0.11
陈瑞	公司副总裁、董事会秘书	60	3.75	0.11
蔡璐璐	公司财务总监	60	3.75	0.11

中层管理人员、核心技术（业务） 人员（共计 59 人）	1,273	79.56	2.29
首次授予小计	1,453	90.81	2.62
预留	147	9.19	0.27
合计	1,600	100.00	2.89

3.2 考核内容：

3.2.1 根据上市公司经审计的合并财务报告业绩情况，确定是否达到解锁当期限制性股票的条件；若上市公司经审计的合并财务报表业绩盈余，则达到解锁当期限制性股票条件；

3.2.2 根据激励对象的工作业绩（按绩效计划目标及公司《绩效管理制度》考核成绩评定）；

3.2.2.1 若激励对象年度绩效考核结果为良好（含）以上，其工作业绩权重为1；

3.2.2.2 若激励对象年度绩效考核结果为良好以下，其工作业绩权重为0。

3.3 考核期间和次数：

3.3.1 考核期间：

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

3.3.2 考核次数：

限制性股票激励期间每年度一次。

3.4 考核办法

3.4.1 由被考核对象的直接上级进行评分和计算，经所在单位人力资源部核查并按照考核内容对激励对象的考核内容进行评分；

3.4.2 薪酬绩效管理小组核查并汇总所有激励对象考核情况；

3.4.3 董事会薪酬与考核委员会审核通过考核结果。

四、考核结果的应用

4.1 考核公式：

激励对象评定考核结果=激励对象工作业绩权重

4.2 考核管理办法结果等级分布及应用：

考核管理办法结果等级	A	B
激励对象评定考核结果	1	0
可解锁比例（%）	100	0

考核结果等级为B的员工，按激励计划的有关规定，当年度限制性股票由公司回购注销。

五、考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正：

考核结束后，薪酬绩效管理工作小组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，薪酬绩效管理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，被考核者可以向薪酬绩效管理工作小组提出申诉，工作小组在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复；如被考核者仍有异议，可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。