

湖南山河智能机械股份有限公司

限制性股票股权激励计划实施考核办法

湖南山河智能机械股份有限公司（以下简称为“山河智能”或“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，促进公司长期稳定发展，拟对包括公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心技术（业务）人员等激励对象进行限制性股票股权激励计划。该计划授予激励对象1,000万限制性股票股权，授予价格为【6.85】元，限制性股票股权禁售期【2】年，解锁期【3】年。

载明上述计划的公司《限制性股票股权激励计划（草案）》由董事会审议，并须经中国证监会审核无异议、经公司股东大会审议通过后方能实施。

为保证公司限制性股票股权激励计划的实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

一、考核目的、原则

本办法通过对公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心技术（业务）人员的业绩、能力、态度等工作绩效的正确评价，积极利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

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绩效进行评价，实现股权激励和本人工作业绩、能力、态度的紧密结合。

二、考核组织职责权限

1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织 and 审核考核工作。

2、薪酬与考核委员会的考核工作小组负责具体考核工作。

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。

三、考核对象

1、公司董事会成员（不包括独立董事）；

2、公司高级管理人员；

3、公司核心技术（业务）人员；

以上被激励对象中，董事均依《公司法》及《公司章程》产生，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有被激励对象必须在本次限制性股票股权的考核期内于公司任职并已与公司签署劳动合同。根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法，激励对象必须经考核合格后方可具有获得授予本次限制性股票股权的资格。

四、考核方法、内容及期间

1、考核依据

（1）公司财务业绩考核评价

当年度经审计的净利润和加权平均净资产收益率两项指标。

说明：净利润指扣除非经常性损益后的数值。公司年度经营计划的分解指标由董事会确定，一般不作调整，若须调整，调整指标由公司董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会通过后执行。

（2）激励对象个人绩效考核评价

激励对象个人的《岗位说明书》、公司年度财务预算指标。

2、激励对象个人绩效考核方法

采用360度评分考核法，由被考核对象的直接上级、下级以及同级相关人员

进行评分，分值比例分别按直接上级70%、直接下级20%、相关人员10%的权重进行计算。

3、考核权重

项目	工作成果	工作能力	工作态度	否决项
权重	80%	10%	10%	

4、具体考核项目

(1) 工作成果

指在岗位说明书中列出的，对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标，如销售额、费用率、存货周转率、产品合格率、新产品和技术开发进度等。

(2) 工作能力

指按不同类别的岗位所确定的、在岗位说明书中描述的、在不同的职务上完成工作所需要的能力标准，包括计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、执行能力、创新能力等。

(3) 工作态度

工作主动性、责任感、团队精神和纪律性。

(4) 否决项

如果在绩效考核期间内出现违法违规、质量事故、人身伤害事故、安全环保事故以及其他严重损害公司声誉、市场形象的事项，相关责任人当年的考核结果等级将被评定为不合格。

5、绩效考核期间和次数

限制性股票股权激励计划实施期间和实施前一个会计年度每年考核一次。

五、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操作，统一制作表格，参与评分，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根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定激励对象个人当年的关键业绩指标，并根据已确定的关键业绩指标等进行考核。

3、考核结果应用

(1) 考核结果等级分布

等级	优	良	合格	不合格
评分	≥90	≥75且≤90	≥60且<75	<60

(2) 考核结果应用

考核结果仅作为本次限制性股票股权激励计划的授予及行权依据。

①被考核对象只有在前一个会计年度考核结果为合格及以上等级时方可被授予限制性股票股权；

②被考核对象只有在限制性股票股权解锁期前一个会计年度考核结果为合格及以上等级时方可进行限制性股票股权的解锁。

4、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起5个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

六、考核结果反馈及应用

1、考核结果反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会考核工作小组统一制作反馈表一式二份，一份反馈至被考核对象本人，另一份备案。

2、考核结果作为限制性股票股权授予和解锁依据。

七、绩效考核记录

1、所有绩效考核记录由公司人力资源部保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、记录保存期十年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

4、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各系统负责人负责本系统绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

湖南山河智能机械股份有限公司

二〇一〇年七月二十八日