

# 浙江伟星新型建材股份有限公司

## 首期股票期权激励计划实施考核办法

为进一步健全浙江伟星新型建材股份有限公司（以下简称“公司”）的激励、约束机制，有效调动公司高级管理人员和核心技术人员的积极性和创造性，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司制定了《浙江伟星新型建材股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划（草案）”），并经中国证券监督管理委员会备案无异议，公司股东大会审议通过后予以实施。为保证激励计划（草案）的顺利实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，特制订《浙江伟星新型建材股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司中长期激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激发高级管理人员、核心技术人员以及经营管理骨干人员的积极性和创造性，确保公司的经营和管理目标的实现，促进公司长期可持续发展，并保证激励计划（草案）的顺利实施。

### 二、考核原则

1、公正、公平、公开原则：以客观标准和事实为依据，公平、公正地对激励对象的工作及表现做出评价。

2、共同责任原则：公司管理层和员工共同对达成公司年度和长远的绩效目标负责，个体的绩效目标和行为表现应围绕公司整体的绩效目标来制定和发展。

3、持续改进原则：绩效管理的根本目的在于绩效改进，工作态度和工作能力应当体现在工作绩效或工作绩效的改进上。

### 三、考核对象

参与本次股权激励计划的全体激励对象：在公司受薪的董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心技术人员和经营管理骨干人员。

#### 四、职责权限

- 1、由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。
- 2、由董事会薪酬与考核委员会的内部考核工作小组实施具体考核工作，负责相关考核数据的收集、整理与提供，确保信息真实、准确、完整。
- 3、考核工作小组分别由公司企管部、人力资源部、财务部等相关职能部门组成。
- 4、公司董事会负责本办法审批。

#### 五、考核体系

##### 1、考核内容

考核内容实行定量指标与定性指标相结合，以工作绩效考核为主，同时考核其工作态度、领导和管理能力、团队精神等。

##### 2、考核办法

公司采用360度测评法，由被考核对象的直接上级、下级以及其它部门人员进行评分，分别按直接上级50%、直接下级30%、其它部门人员20%的权重进行综合考评。

##### (1) 工作业绩（50 分）

根据激励计划（草案）设定的公司绩效指标，作为公司激励对象完成工作业绩的考核依据。除此以外，根据相关人员岗位职责，具体拟定如下考核指标：

岗位	主要考核指标	备注
公司董事、高管	销售收入增长率、净利润增长率	指公司总体值
核心技术人员	新产品销售额、毛利率	指公司总体值
经营骨干	销售计划完成率	所在区域市场
管理骨干	人才培养与梯队建设	公司总体情况

##### (2) 职业道德、工作态度（30 分）

考核期内被考核对象在履职过程中所表现出的思想观点、态度、行为、作风等现象，是衡量个人道德品质的重要标准之一。

##### (3) 领导和管理能力、团队精神和企业文化（20 分）

具有良好的个人素养，能有效激发团队成员的激情与行动力、高度的团队合作精神和较强的组织、协调、沟通能力，形成公司特有的企业文化。考核激励对

象在团队分工合作中，为公司总体目标的实现做出的贡献，并高效率地领导下属完成所分管工作，凸显“团结、拼搏、求实、创新”的企业精神。

#### (4) 创新及额外工作加分（5分）

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，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。

#### (5) 重大失误和违纪减分（10分）

工作期间被激励对象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重大违纪行为应予减分，数值一般不超过10分。

### 六、考核程序

#### 1、考核流程

年初各激励对象根据各自分管工作填写《个人工作计划》和《年度工作目标计划表》，报董事会薪酬与考核委员会备案，作为激励对象年度工作完成情况的考核目标之一。

#### 2、工作目标调整

根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划后须及时报薪酬与考核委员会备案。

3、董事会薪酬与考核委员会内部考核工作小组负责具体考核的基础工作，收集、汇总相关考核数据，并报董事会薪酬与考核委员会审核。

董事会薪酬与考核委员会以定量指标与定性指标相结合的方式对被激励对象年度的绩效情况进行综合评估，并形成考核结果。

#### 4、绩效考核结果等级分布

分数段	90分以上	80~90	60~79	60 分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

### 七、考核结果管理

#### 1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差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，董事会薪酬与考核委员会内部考核工作

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。

## 八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

浙江伟星新型建材股份有限公司

2011年7月4日