

# 江西三川水表股份有限公司

## 股权激励计划实施考核管理办法

江西三川水表股份有限公司(以下简称“公司”)为保证《首期股权激励计划》(以下简称“激励计划”)的顺利实施,根据《公司法》、《证券法》等国家相关法律法规及《公司章程》等公司规章制度,结合公司的实际情况,制定本考核办法。

### 一、考核坚持的原则

- (一) 公开、公平、公正原则;
- (二) 股东利益、公司利益和管理团队利益一致原则;
- (三) 激励薪酬与公司长远利益相结合的原则;
- (四) 员工收入水平与公司效益及其责权利相结合的原则;
- (五) 激励和制约相结合原则;
- (六) 先考核后奖罚原则。

### 二、考核的管理机构及职责

公司首期股权激励计划,经中国证券监督管理委员会备案无异议,经公司股东大会审议通过后,授权公司董事会制定相关配套考核与实施管理办法并组织实施。

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责考核的领导和组织工作,薪酬与考核委员会下设考核工作小组负责具体实施考核工作;

(二) 公司人力资源部、财务部负责考核相关数据、材料的搜集与提供,并对所提供数据的真实性负责。

### 三、考核对象

本办法的考核对象为激励计划确定的所有激励对象,分别为以下人员:

- (一) 公司董事、高级管理人员,但不包含独立董事、监事;
- (二) 公司核心技术(业务)人员;
- (三) 公司董事会认定的中层管理人员以及有突出贡献的先进个人、单项能手、劳动模范。

#### 四、考核内容及指标体系

##### （一）考核内容

对激励对象的考核包括定性与定量考核两个方面。

1、定性考核是指对激励对象德、能、勤方面进行考核。

（1）德是指激励对象的职业素质、心理品德；

（2）能是指激励对象的本职岗位的业务专业技术能力和管理能力、团队领导与合作沟通能力；

（3）勤是指激励对象工作态度、本职工作岗位上的勤奋敬业精神和劳动工作纪律情况。

2、定量考核是指对激励对象的工作业绩进行考核，即对激励对象年度经营目标任务完成情况进行考核。

##### （二）考核指标体系及分值

考核指标	定性指标	定量指标	重大成绩或过错加减分
分值	20	80	注

注：考核年度内，激励对象工作取得重大成绩，可给予不超过 10 分的加分；激励对象工作发生重大过错，给公司造成较大经济损失的应给予不少于 5 分的扣分，直至取消激励资格。

#### 五、考核办法

（一）定性部分由薪酬与考核委员会制定考查内容与评分细则，广泛征求意见后进行综合评判打分考核。

##### （二）工作业绩考核

1、公司部长以上人员及控股子公司经营层，由薪酬与考核委员会于每年年初根据公司年度经营计划与激励对象签订《年度经营管理责任书》，确定指标及完成程度评判标准，年度终了后由薪酬与考核委员会据实考核打分后报董事会审议；

2、其他管理人员，由公司各管理（业务）中心按经薪酬与考核委员会审批的二级考核办法考核，并将考核结果报薪酬与考核委员会审批。

#### 六、考核程序

（一）考核期结束后，薪酬与考核委员会组织具体考核操作，统一制作表格，组织考核评分，并将考核结果进行初步汇总；

(二) 考核结果初步汇总后，薪酬与考核委员会应于五个工作日内公布考核结果；

(三) 被考核者如对考核结果有异议，可以向薪酬与考核委员会提出申诉，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；

(四) 对被考核对象的申诉答复完成后，薪酬与考核委员会对考核结果再次修订确认后报董事会审议；

(五) 考核周期为每年进行一次。

## 七、考核结果

(一) 考核结果的等级划分

经公司董事会审议后的考核结果为最终考核结果，激励对象考核得分在 60 分（含）以上的为考核合格，60 分以下的为考核不合格。

(二) 考核结果的运用

考核结果作为公司首期限限制性股票激励计划的授予依据。

## 八、附则

(一) 本办法由公司董事会制定、解释与修订；

(二) 本办法自公司董事会审议通过之日实施。

江西三川水表股份有限公司

董事会

2012 年 12 月 12 日