

# 沈阳博林特电梯股份有限公司

## 限制性股票股权激励计划实施考核管理办法

为保证沈阳博林特电梯股份有限公司（以下简称“博林特”、“公司”）限制性股票股权激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、中层管理人员及公司认定的核心技术（业务）人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《关于股权激励有关事项备忘录 1 号》、《关于股权激励有关事项备忘录 2 号》、《关于股权激励有关事项备忘录 3 号》等其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及博林特《公司章程》的规定，结合公司情况特制定《沈阳博林特电梯股份有限公司限制性股票股权激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

### 第一条 考核目的

通过对公司高级管理人员、中层管理人员及公司认定的核心技术（业务）人员从关键业绩、重点工作和职业道德等方面，进行工作绩效的全面客观评估，保证公司限制性股票股权激励计划的顺利进行，同时对激励对象进行有效的保留和激励，提升公司业绩并促进公司长期战略目标的实现。

### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，坚持考核指标与公

司战略紧密相结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，并根据公司战略发展而不断修正绩效考核指标。

### 第三条 考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员及公司认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术（业务）人员。

### 第四条 考核组织与权限

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作。

2、公司各相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的收集和提供、复核、核算等，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司董事会负责本办法的制定。

### 第五条 考核内容

1、考核期间为激励对象获授的限制性股票解锁前的前一个会计年度。考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

#### 2、考核内容

定量指标与定性指标相结合，对考核对象的工作业绩、职业道德、工作态度、个人能力和团队精神进行综合考核。

### 第六条 考核流程

1、董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值及权重，作为年度绩效考核的依据。

2、公司人力资源部门和财务管理部门半年度跟踪汇总考核数据，形成季度报表报董事会薪酬与考核委员会备案。

3、考核年度结束后，由人力资源部负责具体考核操作，收集、汇总相关考核数据，对被考核人进行评估、打分，并出具绩效考核评估意见，报董事会薪酬与考核委员会审核。

#### 第七条 考核结果运用

1、激励对象的年度考核结果达到合格（60分）及以上的或年度考核结果为C级及以上员工，则当年达到解锁条件，可以申请当年限制性股票的解锁；若激励对象的年度考核结果未达到合格的，则当年未达到解锁条件，由公司回购当年计划解锁的限制性股票。

2、考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

#### 第八条 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，公司董事会薪酬与考核委员会应当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

公司人力资源部应保存好绩效考核所有原始记录并作为保密资

料归档保存。为保证绩效记录的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须有相关当事人签字。

#### 4、考核结果申诉

被考核者对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向公司董事会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个工作日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

#### 第九条 附则

- 1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

沈阳博林特电梯股份有限公司

二〇一三年十一月八日