

名流置业集团股份有限公司

股票期权激励对象考核办法

名流置业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全激励约束机制，确保公司长远发展与股东利益的最大化，拟对公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员在内的激励对象进行股票期权激励。本办法是为了更好地规范公司股票期权激励计划（“本计划”）的管理和实施而特别制定。

公司为保证上述股票期权激励计划经中国证监会备案无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等有关法律、法规以及《公司章程》以及《公司 A 股股票期权激励计划》的规定，制定本办法。

一、总则

1、考核目的

本办法通过对公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员在内的激励对象的业绩、能力、态度、职业道德等工作绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

2、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、能力、态度、职业道德等紧密结合。

二、考核对象

1、公司董事（不含独立董事）；

2、高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员；

3、中层管理人员；

4、核心骨干人员，由董事会确定的技术和管理骨干

5、为公司做出重大、特殊贡献的人员。

三、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”）负责考核工作。薪酬与考核委员会负责高管人员的绩效考核，报董事会审批；总裁办公会负责对其他激励对象的绩效考核，由薪酬与考核委员会审核后报董事会审批。

2、公司的人力资源部、计划财务部、投资运营部、法务审计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。

四、考核方法及内容

1、考核方法

若公司整体业绩未达到行权条件，则本期股权激励计划期权不能行权；若公司整体业绩达到行权条件，则按以下方法对激励对象进行考核：

（1）绩效指标，包括关键绩效指标、工作目标、扣分指标/加分指标，以及否决指标四种形式，分为财务、客户、内部营运和学习成长四类指标。

（2）结合不同激励对象所处的管理层级与贡献方式的不同，进行差异化的指标选择与权重设置。同时，激励对象的绩效得分需要在相同层级进行强制排序进而确定绩效等级，以尽量保证绩效评估的公平合理，区分绩效完成情况的差异。

2、考核内容

（1）财务类指标，包括收入、利润、成本、费用控制与项目责任节点进度计划达成率等；

（2）学习发展类（团队建设类）指标，包括领导班子建设、跨部门合作、专业能力培养、员工吸引与保留等；

(3) 内部营运类指标，包括企业管理水平、品牌推广、安全生产等；

(4) 客户类指标，包括品牌市场形象、客户投诉率、客户满意度等；

3、考核期间

考核期间：可行权日的前一会计年度，即 2008 年、2009 年、2010 年、2011 年、2012 年五个会计年度。

次数：股票期权激励期间每年一次。

五、考核程序

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核操作，统一制作表格，考核结果保存，并对考核数据统一汇总并折算，在此基础上形成绩效考核报告，上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核通过后上报董事会审批通过。

六、考核结果管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等影响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，薪酬与考核委员会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、考核结果申诉

如果被考核对象对考核结果或考核等级有异议，首先应通过与考核方的沟通来解决。如果不能妥善解决，高管人员可在反馈表发放之日起五个工作日内向董事会提出申诉，董事会在接到申诉之日起十日内进行复核，确定最终考核结果或等级；其他激励对象可在反馈表发放之日起五个工作日内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进行复核，确定最终考核结果或等级。

七、考核结果应用

1、考核结果等级分布

绩效等级分为优秀、优良、良好、合格、不合格五级，各等级分布比例如下表：

绩效等级	优秀	优良	良好	合格	不合格
分布比例	10%	20%	50%	15%	5%

2、考核结果的应用

考核结果作为股票期权激励计划的授予及行权依据，其中解除行权限制按照以下方法执行：

(1) 激励对象考核结果为良好及以上的，即可行权。

(2) 激励对象绩效考核为合格的，由总裁办公会讨论并提议该批股票期权是否行权或延期行权（仅延一期），经薪酬与考核委员会审核后报董事会批准。

(3) 激励对象考核结果为不合格的，取消当年的行权资格，相应的股票期权将由本集团收回并注销。

八、考核结果管理

薪酬与考核委员会应保留所有绩效考核记录，所有考核记录及考核结果作为保密资料归档保存，保存期 10 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责解释和修订。

本办法自《公司 A 股股票期权激励计划》生效后，开始实施。

名流置业集团股份有限公司

2008 年 4 月 9 日