

浙江山下湖珍珠集团股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为促进浙江山下湖珍珠集团股份有限公司（以下称“公司”）建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司股权激励计划的实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》等法律、法规、规范性文件及《浙江山下湖珍珠集团股份有限公司公司章程》、《浙江山下湖珍珠集团股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（以下称“本次激励计划”）的规定，特制定《限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是对本次激励计划的激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，从而确定被激励对象是否完成业绩指标、达到激励条件，为本次激励计划执行中的授予、解锁等环节提供考核依据。

二、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

三、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 3、薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 4、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。

四、考核方法

公司以战略地图的四个构面发展目标为基础，制定了《绩效管理办法》，并为各岗位设定关键业绩衡量指标（KPI），依此进行绩效考核。公司将根据本激励计划和《绩效管理办法》，对激励对象制定年度 KPI 指标并进行考核，考核项目、维度及权重等根据岗位不同设定，具体包括：

考核项目	维度	权重合计	考核周期
财务层面	KPI业绩指标	100%	考核会计年度
客户层面	KPI业绩指标		
内部管理	KPI业绩指标		
学习与成长	人才及团队建设、员工满意度等		
加减分项	创新奖励、重大责任事故等		

1、财务层面

反映公司经营成果的基本指标，如销售达成率、净利润达成率等。

2、客户层面

反映公司在目标客户和市场的表现，如市场占有率、客户满意度等。

3、内部管理

反映内部运营状况的关键指标，如投入产出率、人均销售额等。

4、学习与成长

反映组织气氛与团队管理的关键指标，如人才梯队建设、员工满意度等。

5、加减分项

KPI考核指标的重要补充，如创新奖励、重大责任事故等。

五、考核程序

1、公司根据年度经营目标，于每年年初设定激励对象年度KPI指标，经董事会薪酬与考核委员会审核后，报董事会备案。

2、考核对象定期对各期工作目标计划的完成情况进行自查，检查各项工作计划目标的进度和差距，制定下期工作计划，并根据实际情况调整年度KPI指标，以保证全年目标的实现。

3、考核对象的年度KPI指标中，依据实际情况，考核周期可分为年度考核与季度考核，各季度绩效得分汇总后取年度平均值得出年度绩效考核分数。

4、人力资源部负责具体组织考核操作，于下年度第一季度内对考核数据统

一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

5、董事会薪酬与考核委员会经综合评估及审核后，激励对象的考核结果作为本激励计划的实施依据之一。

六、考核结果运用

1、考核结果为百分制，考核结果分为优秀、良好、合格，不合格四个等级。

2、年度绩效考核达到合格或以上为激励对象当年可解锁、可行权的必备条件。

七、考核结果反馈

1、年度考核结束后，由人力资源部组织将考核结果反馈至被激励对象本人。

2、激励对象对考核结果有重大异议，可在获知考核结果后15 天内，书面形式向公司董事会薪酬与考核委员会工作小组提出申诉；董事会薪酬与考核委员会工作小组须及时调查相关情况，并提出处理意见报董事会薪酬与考核委员会审核并做出处理。

八、绩效考核记录

公司人力资源部负责保存绩效考核结果。

九、附则

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

2、本办法自董事会审议通过之日起实施。

浙江山下湖珍珠集团股份有限公司

董 事 会

2012年3月6日