

浙江苏泊尔股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江苏泊尔股份有限公司(以下称“公司”)为了规范公司限制性股票激励计划实施过程中对被激励对象的考核行为,根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制订本考核办法。

1 总则

1.1 目的

为进一步完善公司法人治理结构,促进公司建立、健全激励约束机制,充分调动公司高层管理人员及员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起,实现员工与公司共同发展。从而保证公司业绩稳步提升,确保公司发展战略和经营目标的实现。

1.2 原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则,严格按照本办法和考核对象的工作业绩和能力态度进行评价,实现期权奖励与本人工作业绩、能力态度紧密结合。

1.3 适用范围

本办法适用于包含公司董事、高级管理人员、股份公司总部和事业部高级管理人员、各事业部、子公司中层管理人员和公司核心业务(技术和财务)人员在内的所有激励对象。

2 考核组织权限

- 2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2.2 薪酬考核委员会下设考核工作小组负责具体实施考核工作。
- 2.3 公司人力资源部、公司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。
- 2.4 公司股东大会负责本办法的审批。

3 考核体系

3.1 考核对象：

3.1.1 公司董事、高级管理人员。

3.1.2 股份公司总部和各事业部高级管理人员

3.1.3 各事业部、子公司中层管理人员和公司核心技术、业务和财务人员。

3.2 考核内容

3.2.1 个人年度KPI业绩考核占80%的权重

个人年度KPI由被考核者根据当年战略规划提炼3至5项定量指标。个人KPI的设置要体现年度的战略重点，是体现战略执行过程控制点的结果性指标。

3.2.2 个人年度能力态度考核占20%的权重

个人年度能力态度考核，主要考核被考核对象在当年工作过程中所符合公司核心价值观和能力素质模型的企业家驱动和使命，创新精神，团队精神，相互尊重，专业和品质的追求等综合能力和态度。

3.3 考核核算

直接上级进行评分，并报董事会薪酬与考核委员会确定。董事长、总经理的考核直接由董事会评分确定。考核公式如下：

考核成绩=∑个人年度KPI分数×80%权重+∑个人年度能力态度分数×20%权重

3.4 考核程序

3.4.1 被考核对象的个人年度KPI报直接上级审核和评估，并交薪酬与考核委员会工作小组报董事会薪酬与考核委员会确定和备案。

3.4.2 薪酬与考核委员会工作小组负责统一制作表格，参与评分核算，考核结果保存，并对考核数据统一汇总及形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会审核。

3.4.3 考核周期为激励计划内每年度一次。

4 考核结果的应用

4.1 考核结果分布

个人年度KPI分数×80%权重+个人年度能力态度分数×20%权重所得分数如符合下表，则为最终考核等级：

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

4.2 考核结果的应用

4.2.1 作为限制性股票激励计划的解除限售的依据。

4.2.2 考核结果直接影响被考核对象的年终奖励与职务变动。

5 考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

5.2 考核结果反馈和申诉

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。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。

6 附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

浙江苏泊尔股份有限公司董事会

二〇一七年八月二十九日