

九阳股份有限公司

2014 年限制性股票激励计划实施考核办法（草案）

为进一步促进九阳股份有限公司（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《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）》等法律、法规、规范性文件及《九阳股份有限公司公司章程》、《九阳股份有限公司 2014 年限制性股票激励计划》（以下称“本次激励计划”）的规定，特制定《九阳股份有限公司 2014 年限制性股票激励计划实施考核办法》（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激励指标，达到激励条件，为本次激励计划执行中的授予、分配、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

股权激励对象须与公司签订《限制性股票授予协议书》等规定激励条件的法律文件，公司将根据本次激励计划和本办法的规定进行考核：

考核项目	维度	权重	考核周期
财务指标	基本任务：KPI	100%	年度
客户指标	基本任务：KPI		

运营指标	基本任务：KPI		
学习与成长指标	组织气氛与团队管理、企业文化认同		
加减分项	预算执行率、创新等	—	

详见各岗位 KPI 考核方案。

（一）财务指标

反映公司运营状况的基本指标，如销售达成率、毛利率、净利润等。

（二）客户指标

反映公司在目标客户和市场的表现，如市场占有率、售后服务满意度等。

（三）运营指标

反映内部运营状况的关键指标，可以是定量的，也可以是定性的。

（四）学习与成长指标

组织气氛与团队管理、企业文化认同，包括：制度流程建设、下属培养与成长、企业文化和组织气氛等。

（五）加减分项

KPI 考核方案的重要补充，如预算执行率、创新加分等。

（六）评分方面

采用二级评审制，直接主管对员工有充分的评价权利，同时间接上级主管对直接主管的评分进行审核和监督。

五、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整的会计年度。

六、考核程序

1、激励对象在每年度初设定年度工作业绩目标，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，以保证全年计划目标的实现。

3、每年度末至下一年度初期，董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象进行考核，结合 KPI 进行综合评估。

4、人力资源部负责具体组织考核操作，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、根据公司实际情况变化和工作需要，激励对象若需调整年度初期制定的

年度工作目标，须经直接上级审核、间接上级审核后报董事会薪酬与考核委员会批准。

七、考核结果反馈

每次考核结束后，由人力资源部组织将考核结果反馈至被激励对象本人。

激励对象对考核期内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

各系统人力资源部保存绩效考核结果。

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施行。

九阳股份有限公司董事会

二〇一四年六月五日