

佛山市海天调味食品股份有限公司

首期限制性股票激励计划实施考核管理办法

佛山市海天调味食品股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，有效调动公司核心技术、营销、生产、工程、管理等骨干人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，确保公司发展战略目标的实现，最终实现公司、股东、员工多赢目的，制定了《佛山市海天调味食品股份有限公司首期限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）。为配合《激励计划》的实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》及其他有关法律、法规、规范性法律文件及《佛山市海天调味食品股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是对符合本激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本激励计划执行过程中各解锁期内限制性股票可否解锁提供评价依据。

二、考核原则

1、公平、公正、公开原则：以公司设定的业绩考核指标为基础，以各考核阶段设定的考核指标或工作表现为依据进行考核，绩效考核和评估结论应依据准确的事实做出，反映激励对象真实绩效表现和能力水平，避免主观臆断和个人情感因素的影响，并让激励对象充分了解考核的程序、方法和考核结果等事宜，保证考核的透明度。

2、差别性原则：针对不同岗位的激励对象，其考核内容和考核执行方式有所区别。

三、激励对象

本办法的考核范围为本激励计划确定的激励对象，均为公司核心技术、营销、生产、工程、管理等骨干人员。所有激励对象均已与公司（含控股子公司）签署劳动合同。

四、考核职责分工

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核期间和次数

本激励计划的有效期为 56 个月，自限制性股票授予之日起至所有限制性股票解锁或回购注销完毕之日止。在有效期内，限制性股票分三次解锁，每一次对应的考核期间及考核次数如下：

解锁安排	对应考核
第一次解锁	2014 年末、2015 年中、2015 年末、2016 年中四次考核
第二次解锁	2016 年末、2017 年中两次考核
第三次解锁	2017 年末、2018 年中两次考核

六、考核工具

《员工绩效考核表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责和阶段性重点突破工作，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

《激励对象解锁评分表》——适用于所有激励对象。基于绩效和贡献，形成解锁比例的书面约定。

七、考核步骤和内容

第一步：公司 KPI 考核

以公司本次激励计划解锁的业绩指标设定公司层面的业绩考核指标，即以 2013 年业绩为基准，2014 年-2017 年各年度公司实现的营业收入较 2013 年增长

分别不低于 16.8%、34.3%、53.1%、73%；2014 年-2017 年各年度公司实现的净利润较 2013 年增长分别不低于 24%、50%、77%、107.1%。本办法中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

公司 KPI 完成与否，是能否解锁的基本条件，也是能否继续实施下述个人考核的前提，即“一票否决”。

第二步：激励对象个人绩效考核

1、公司每半年制定或修正每个岗位的 KPI，并根据每个 KPI 的重要性确定其权重。KPI 制定的原则是“重点突出，控制成本，量化为主，体现进步”。

重点突出：围绕“重点工作+岗位职责”确定考核指标，同时以重点工作为主。

控制成本：体现节约成本、产生效益的要求。

量化为主：指标确定尽量量化，定性指标可以分解为量化考核描述。

体现进步：体现原指标的延续性和相对原指标的进步性。

2、公司每半年对 KPI 完成情况进行系统考核，并得出每个人的绩效考核结果。

3、公司将激励对象按照不同职级、不同业务板块，分成若干个考评单位。个人在各自考评单位中排序，从而得出每个人的考评等级。考评等级分为优秀、良好、合格和不合格四档。优秀档设最高比例限制、合格和不合格档则设最低比例限制，以保证每个考评单位相对一致的公平性。

考评等级对应的解锁分范围如下：

当次考评等级	对应的解锁分范围
优秀	90-100 分
良好	75-89 分
合格	60-74 分
不合格	60 分以下

第三步：激励对象解锁评分

1、公司根据年中、年末每次绩效考评以及对应解锁分范围确定每个激励对象的实际解锁分。以下四个方面将是影响实际解锁分的主要因素。

（1）对应的解锁分范围：公司需在解锁分范围内确定解锁得分。

（2）责任变化：激励对象承担的岗位责任扩大、缩小或者职级上升、下降。

（3）工作创新：工作创新点以及完成项目将作为重点考核。

（4）人才培养：人才培养速度、骨干梯队数量以及人才输出。

2、每次解锁对应的考核期内的所有实际解锁分的平均分，即为解锁评分结果。

八、解锁评分结果应用

解锁评分结果与可解锁比例的关系如下：

解锁安排	业绩考核等级	总平均分情况	可解锁比例
第一次解锁	2014 年末、2015 年中、2015 年末、2016 年中四次考核均为“良好”或以上	-	100%
	2014 年末、2015 年中、2015 年末、2016 年中四次考核出现一次或以上“合格”	85 分及以上	90%
		80 分（含）至 85 分	70%
		75 分（含）至 80 分	50%
		75 分以下	0%
	2014 年末、2015 年中、2015 年末、2016 年中四次考核出现一次或以上“不合格”	-	0%
第二次解锁	2016 年末、2017 年中两次考核均为“良好”或以上	-	100%
	2016 年末、2017 年中两次考核出现一次或以上“合格”	80 分及以上	70%
		75 分（含）至 80 分	50%
		75 分以下	0%
	2016 年末、2017 年中两次考核出现一次或以上“不合格”	-	0%
第三次解锁	2017 年末、2018 年中两次考核均为“良好”或以上	-	100%
	2017 年末、2018 年中两次考核出现一次或以上“合格”	80 分及以上	70%
		75 分（含）至 80 分	50%
		75 分以下	0%
	2017 年末、2018 年中两次考核出现一次或以上“不合格”	-	0%

考核等级为“优秀、良好、合格”的激励对象可按照《激励计划》的相关规定对该解锁期内所获授的全部或部分权益申请解锁，考核等级为“不合格”及考核等级为“合格”的激励对象部分未能解锁的权益，由公司按回购价格回购注销。

九、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的沟通，确定激励对象当年年中与年末的“工作目标”。根据所确定的激励对象当年的“工作目标”，公司与激励对象确认《员工绩效考核表》中的各项考核指标，作为年度考核个人工作业绩的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的《员工绩效考核表》，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象涉及的《员工绩效考核表》中的相关内容进行评分，财务部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，最后由人力资源部在此基础上形成绩效考核报告。

5、公司人力资源部将本次股权激励计划中激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由公司人力资源部在考核结束后3个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解锁实施的依据。

十、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任

义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

十一、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自股权激励计划经中国证监会备案无异议、并由公司股东大会审议通过之日起开始实施。

佛山市海天调味食品股份有限公司董事会

二〇一四年八月二十八日