

通灵珠宝股份有限公司

2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证通灵珠宝股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，激励核心骨干员工（以下简称“激励对象”），确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、总则

1.1 考核目的

进一步完善公司治理结构，形成科学的价值分配体系，完善公司核心骨干员工绩效评价体系 and 激励机制，促进核心骨干员工诚信勤勉工作,保障公司业绩长期、持续、健康发展，实现长期战略目标。

1.2 考核原则

坚持公平、公正、客观原则；坚持组织绩效指标和个人绩效指标相结合原则；坚持短期经营目标和长期发展目标相结合原则；坚持激励与约束相结合原则。

1.3 考核对象

本考核办法适用于公司股权激励计划中的激励对象。

二、考核职责

董事会薪酬考核委员会（以下简称“薪酬考核委员会”）负责组织和审核考核工作；人力资源部负责考核的具体实施工作；证券事务部、监察中心、资产增值中心等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据搜集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、绩效考评评价指标及标准

3.1 考核指标

绩效考核指标主要由组织绩效考核指标和个人绩效考核指标两部分组成。通过组织绩效指标考核，将激励对象与公司当年度的组织绩效考核成绩进行关联，强调组织与个人的关系；个人绩效考核指标考核是在组织绩效考核以外，对员工个人要求的重点工作、团队建设和个人职业化行为的要求指标。

（一）公司业绩考核指标

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核,以达到公司业绩考核指标作为激励对象行权的必要条件。公司业绩考核标准为:

行权期	公司业绩考核目标
第一个行权期	以 2016 年净利润为基数,公司 2019 年净利润增长率不低于 100%
第二个行权期	以 2016 年净利润为基数,公司 2020 年净利润增长率不低于 125%
第三个行权期	以 2016 年净利润为基数,公司 2021 年净利润增长率不低于 150%

注:上述指标均以经审计的年度财务数据为依据。“净利润”指归属于上市公司股东扣除经常损益的净利润。由本次期权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

在各行权期内,在满足公司业绩考核标准的前提下,激励对象将根据本办法第 5.1 条规定的行权比例进行行权或由公司召开董事会将其不得行权的期权无偿收回注销;若公司业绩未能满足上述考核标准,则由公司董事会决定,所有激励对象该行权期相应的期权不予行权并由公司无偿收回注销。

激励对象在规定行权期内未行权的股票期权,在股票期权行权期满后全部由公司无偿收回并统一注销。

（二）个人年度考核得分

个人年度考核得分=个人年度绩效成绩+年度考核周期综合评估减分

(1)个人年度考核得分:

中心负责人及以上岗位=年度绩效目标得分*60%+半年度绩效目标得分*40%

非中心负责人岗位=年度周期内季度或半年度绩效目标平均得分

(2)年度考核周期综合评估减分:

(2.1)无乙级及以上创新减 5 分

(2.2)被记录 A 类问题,减 5 分/个

(2.3)进入绩效改进期(绩效评估成绩因素进入改进期的情形除外),10 分/次

(2.4)公司人才评价委员会认定的其它违背企业文化、工作失职等情形,5-10 分/次

(3)出现下列情形之一个人年度考核得分为 0 分

(3.1)个人年度绩效评估成绩 0 分

(3.2)年度考核周期内在岗时间不足 6 个月

(3.3)被记录 A+问题

(3.4)年度考核周期内无创新得分

(3.5)个人出现书面警告单及以上处罚

(3.6)不接受公司业务发展的需要的工作调动和调整

(3.7)公司人才评价委员会认定的其它违背企业文化、工作失职等情形

3.3 考核周期

考核期间为激励对象获授的期权行权的前一会计年度。考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

四、考核程序

4.1 个人年度、半年度或季度绩效目标，参照公司绩效管理相关政策

4.2 绩效反馈

在绩效考核周期内，各级管理者应定期或不定期的就目标的执行情况与被考核对象进行沟通、反馈和讨论，帮助被考核对象提高绩效。根据公司实际情况的变化和工作的需要，考核对象需要调整年初制定的《个人绩效与发展计划-工作计划表》时，公司审核确认后向薪酬考核委员会备案。

4.3 绩效考核

高级管理人员的绩效考核由薪酬考核委员会直接负责，高管之外的激励对象由公司考评小组负责出具绩效考核报告并提交公司总裁，由总裁审定后提交薪酬考核委员会。

4.4 最后薪酬考核委员会对所有被考核对象的考核结果审议确认。

五、考核结果应用

5.1 个人年度考核结果应用

激励对象考核结果将作为股权激励计划的授予依据。被激励对象在申请行权的前一个会计年度考核结果为 50 分及以上才能进行行权。行权比例见下表：

考核结果	当年可行权比例
70 分及以上	100%
60 分及以上	80%
50 分及以上	50%
低于 50 分	0

说明：若激励对象考核结果为 70 分以下，则激励对象相对应行权期所获授的期权为部分行权；若激励对象考核结果为低于 50 分，则激励对象相对应行权期所获授的期权由公司无偿收回并注销。

六、考核结果管理

6.1 考核结束后，薪酬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。

6.2 被考核者有权了解自己的考核结果，人才价值中心应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

6.3 对于考核结果有不同意见，被考核者可以在考核结束后三个工作日内向人才价值中心提起申诉。双方如有异议，可最终提交公司董事会薪酬考核委员会；董事会薪酬考核委员会须及时调查相关情况，并提出最终处理意见。

6.4 完成个人年度考核后，《绩效考核表》等考核记录由人才价值中心存档备案。

为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若确需修改或重新记录，须由当事人签字。

七、附则

7.1 本办法由公司董事会负则制订、解释及修订。

7.2 本办法由公司董事会审议通过，自公司股东大会批准之日起开始实施，修改时亦同。

通灵珠宝股份有限公司董事会
2017年6月7日