

# 光明乳业股份有限公司

## A 股限制性股票激励计划（二期）实施考核办法（草案）

一、公司采用《年度薪酬和业绩合同》作为员工绩效考核模版，用以评估员工在过去的一年中业绩完成情况，工作表现状况以及未来发展潜力，根据合同规则以及评估考核结果，综合评价分为 5 个档次：最佳员工，中坚力量，表现尚可，业绩不佳，以及不适合者。

二、每年年终的绩效评估实施过程中，分为两大部分：

- 1、严格以平衡记分卡考核的“年度本岗位关键业绩指标考核”；
- 2、企业文化中领导、员工的核心能力和行为标志考核的“核心能力评估结果”。

综合两部分考核结果进行综合评价，最终得出年度综合评价评语。

三、平衡记分卡考核的“年度本岗位关键业绩指标考核”分为 8 个项目：层面、KPI 指标、权重、指标说明、衡量标准、考评规则、考核周期以及数据来源和审定。层面是指本岗位关键业绩指标的不同类别，主要有四个层面类别：财务面指标、客户面指标、内部运营面指标和学习成长面。具体见列表一。

根据年终各个层面指标完成情况，进行百分制打分，其关键业绩指标考核得分（KPI 得分）也作为员工业绩奖金兑现原则：业绩奖金获得额的计算方法：应得业绩奖金 = 考评得分 ÷ 100 × 奖金基数，同时 KPI 得分也作为员工综合评价评语的重要参考部分。

四、企业文化中领导、员工的核心能力和行为标志考核的“核心能力评估结果”，参照核心能力评估表。具体见列表二。

五、核心能力评估表原则

1、根据员工的具体表现，对应各项衡量标准分别给出评估得分：优秀为 5 分，良好为 4 分，合格为 3 分，较差为 2 分，差为 1 分。

2、评估结果 = 总计得分 ÷ 衡量标准条数。评估结果对应的评语为：优秀：4.5 分 ≤ 评估结果 ≤ 5.0 分；良好：4.0 分 ≤ 评估结果 < 4.5 分；合格：3.0 分 ≤ 评估结果 < 4.0 分；较差：2.0 分 ≤ 评估结果 < 3.0 分；差：1.0 分 ≤ 评估结果 < 2.0 分。

六、根据 KPI 得分核心能力评估结果，进行综合评价评语

<b>综合评价</b>
本年度综合评价： <input type="checkbox"/> 最佳员工 <input type="checkbox"/> 中坚力量 <input type="checkbox"/> 表现尚可 <input type="checkbox"/> 业绩不佳 <input type="checkbox"/> 不适合者
评语：

七、对食品安全事故负有责任的激励对象，公司董事会可根据公司利益损害程度，扣减发生当年相对应的可解锁限制性股票数量，直至全部取消发生当年相对应的限制性股票解锁。

食品安全事故损害程度	情况描述	限制性股票扣减比例
严重损害	造成消费者人身伤残或死亡，对公司利益与声誉产生重大负面影响	100%
中等损害	造成消费者人身健康损害，对公司利益与声誉产生较大负面影响	50%-80%
轻微损害	对公司利益或声誉产生一定负面影响	10%-20%

八、公司董事会负责解释本实施考核办法。本实施考核办法自公司股东大会批准之日起实施。

光明乳业股份有限公司  
二零一四年二月七日

例表一：

本岗位年度关键业绩考核指标							
层面	KPI 指标名称	权重	指标说明	衡量标准	考评规则	考核周期	数据来源及审定
财务面指标		10%					
客户面指标		10%					
内部运营面指标		20%					
		20%					
		20%					
学习成长面		20%					
	合计	100%					

例表二：

核心能力	岗位关键行为的 衡量标准	评估结果				
		差	较差	合格	良好	优秀
		1分	2分	3分	4分	5分
客户导向 (授能)						
团队合作 (决策能力)						
执行力 (创新变革能力)						
学习能力 (凝聚力)						
职业精神						
合计	小计	①	②	③	④	⑤
	总计得分=小计÷ 衡量标准条数					