

上海天玑科技股份有限公司

限制性股票激励计划考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员，具体考核名单见下表：

| 姓名 | 职务 | 获授的限制性股票数量(万股) | 占授予限制性股票总数的比例 | 占目前总股本的比例 |
|------------------------|-----------------|----------------|---------------|-----------|
| 武雪松 | 董事 | 20 | 3.03% | 0.15% |
| 陆廷洁 | 副总经理/财务总监/董事会秘书 | 20 | 3.03% | 0.15% |
| 中层管理人员、核心业务（技术）人员（88人） | | 555 | 84.09% | 4.14% |
| 预留限制性股票数 | | 65 | 9.85% | 0.49% |
| 合计（90人） | | 660 | 100% | 4.93% |

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取与考核分数

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、净资产收益率。

本计划授予的限制性股票，在解锁期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

| 解锁安排 | 绩效考核目标 |
|-------|--|
| 第一次解锁 | 相比2012年，2013年净利润增长率不低于25%，净资产收益率不低于9.5% |
| 第二次解锁 | 相比2012年，2014年净利润增长率不低于50%，净资产收益率不低于10% |
| 第三次解锁 | 相比2012年，2015年净利润增长率不低于77%，净资产收益率不低于10.5% |

本计划预留的限制性股票，在解锁期的2个会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解锁安排 | 绩效考核目标 |
|-------|--|
| 第一次解锁 | 相比2012年，2014年净利润增长率不低于50%，净资产收益率不低于10% |
| 第二次解锁 | 相比2012年，2015年净利润增长率不低于77%，净资产收益率不低于10.5% |

以上净利润与净资产收益率指标均以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，各年净利润与净资产均指归属于上市公司股东的净利润与归属于上市公司股东的净资产。如果公司当年实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产不计入当年及次年净资产增加额的计算。

由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

除此之外，限制性股票锁定期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

对于上述解锁安排的绩效考核目标，若解锁期内任何一期未达到解锁条件，则当期可申请解锁的相应比例的限制性股票可以递延到下一年，在下一年达到解锁条件时一并解锁。若下一年仍未达到解锁条件，公司有权不予解锁并回购注销部分股票。

（二）个人层面业绩考核要求

考核结果等级分布

| | | | | | |
|----------|-------------|------------------|------------------|------------------|----------|
| 考评结果 (K) | $K \geq 90$ | $90 > K \geq 80$ | $80 > K \geq 70$ | $70 > K \geq 60$ | $K < 60$ |
| 评价标准 | S | A | B | C+ | C |
| 标准系数 | 1.0 | 1.0 | 0.8 | 0 | 0 |

考核结果的应用

(1) 根据公司制定的考核办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，目前对个人绩效考核结果共有 S, A, B, C+, C 五档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 S/A/B 档，则上一年度激励对象个人绩效考核达标；若激励对象上一年度个人绩效考核为 C+/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核不达标。

(2) 锁定期年度考核不达标的员工，公司将按激励计划的有关规定，取消其获授限制性股票的资格；

(3) 解锁期考核不达标的员工，公司将按激励计划的有关规定处理；

(4) 个人当年实际解锁额度 = 标准系数 × 个人当年可解锁额度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间年度每年度一次。

七、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

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

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

上海天玑科技股份有限公司

2013年4月22日