

# 中利科技集团股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，建立股权激励的长效机制，增强公司管理团队和业务骨干对公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司长远发展，实现股东、公司和激励对象利益的一致，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》以及中国证监会《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

### 一、考核目的

本办法的目的是通过对公司管理人员及核心业务骨干进行业绩考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调度公司管理人员及核心业务骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益一致，促进公司持续、健康发展。

### 二、考核原则

考核评价实行定量与定性考核相结合的方式；坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，实现限制性股票授予、解锁与本人工作业绩、能力态度紧密结合，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

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司董事（不含独立董事）、高级管理人员；
- 2、核心骨干员工，主要是指对公司的整体业绩和持续发展有重要影响的中层管理人员。

所有被激励对象必须在本次股权激励计划的考核期内于公司任职并已与公司签署劳动合同或聘任合同。

#### 四、考核机构

1、公司董事会负责本办法的制定、修订与审批，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及监督考核结果的执行情况。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成工作小组，负责相关数据的收集和整理，并对激励对象的考核分数进行计算，汇总考核结果的相关材料。工作小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。

3、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、考核程序

公司采取岗位相关人员评定以及董事会薪酬与考核工作组考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

1、根据公司股权激励年度经营目标分别确定各经营部门、各被考核对象的分年度经营目标，各经营部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核依据，并签订《年度经营目标责任书》，经董事长审批后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司因实际情况变化或工作需要需调整年初制定的年度工作目标计划时，须经董事长批准后，报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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、考核年度结束后，由薪酬与考核委员会工作小组负责依据每月考核数据对激励对象进行年度考核，形成考核结果并出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

#### 六、考核期间与次数

## 1、考核期间

激励对象锁定期内以及解锁日的前一个会计年度。

## 2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

## 七、绩效考核评价指标及标准

激励对象当年度可解锁额度根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

### 1、公司层面考核指标

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象解锁的必要条件。考核标准如下表所示：

解锁期	财务业绩指标
第一个解锁期	以 2014 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 25%
第二个解锁期	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 45%
第三个解锁期	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 60%

预留部分限制性股票分两期解锁，解锁考核年度分别为2016年度、2017年度，具体情况如下：

解锁期	财务业绩指标
第一个解锁期	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 45%
第二个解锁期	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 60%

以上2014年度、2015年度、2016年度、2017年度的净利润指归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润。激励计划的成本应计入公司相关成本或费用，并在经常性损益中列支。

除此之外，限制性股票锁定期内，各年度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后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。

### 2、个人层面绩效考核指标

#### (1) 考核依据

被考核人员所在岗位的工作标准、个人绩效评价结果、及所在公司年度经营方针目标完成情况等。

## (2) 考核内容

考核内容	目标分值	权重	综合评价得分
工作业绩	100	60%	工作业绩指标得分×60%+工作态度指标得分×20%+工作能力指标得分×20%。
工作能力	100	20%	
工作态度	100	20%	

## (3) 具体考核指标

### A、工作业绩指标

根据《员工岗位说明书》及公司绩效考核暂行方案中列出的对本岗位工作有重要意义的业绩指标进行考核。

### B、工作态度指标

工作态度指标包括工作责任心、工作积极性、团队意识及学习意识。

### C、工作能力指标

根据《员工岗位说明书》及公司绩效考核暂行方案中列出的对完成本岗位职责所需的工作能力指标进行考核，包括分析能力、判断能力、计划能力、创新能力、学习能力、应变能力和理解能力。

## (4) 考核结果

根据上述个人层面绩效考核，将考核结果分为合格（≥60分）和不合格（60分以下）两种。

在公司层面业绩考核达标的前提下，按照个人绩效考核的相关规定，激励对象只有在上年度绩效考核综合评分超过60分（含60分）的情况下才能对该解锁期内所获授的全部权益申请解锁，否则，由公司按照激励对象购买价格回购并注销。

## 八、考核结果的反馈

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5

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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；激励对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

### 3、绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

## 九、考核结果应用

1、绩效考核结果作为股权激励解锁的依据。

2、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。

3、考核结束后，董事会薪酬与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。

4、综合评分超过60分（含60分）以上的激励对象按如下程序办理解锁：

(1) 激励对象向董事会提交《限制性股票解锁申请书》，提出解锁申请；

(2) 董事会对申请人的解锁资格进行审查确认；

(3) 解锁申请经董事会确认后，由相关职能部门统一办理限制性股票解锁事宜。

5、考核结果为60分以下的对象，公司将根据股权激励计划的有关规定，以授予价格回购并注销激励对象所获限制性股票当期未解锁份额。

## 十、考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

中利科技集团股份有限公司董事会

2015年7月20日