

深圳天源迪科信息技术股份有限公司

2016年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了保证深圳天源迪科信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）2016 年限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《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、2、3 号》等相关法律、法规以及《深圳天源迪科信息技术股份有限公司法章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核办法。

一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与解锁安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，以实现限制性股票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、适用范围

本考核办法适用于《深圳天源迪科信息技术股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括公司董事及高级管理人员、中层管理人员、公司核心技术人员及核心业务人员。

四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等

相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标

激励对象当年度可解锁的限制性股票额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（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解锁的必要条件。

本激励计划授予的限制性股票分三期解锁，解锁考核年度为 2016 年，2017 年，2018 年。公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解锁条件之一。具体如下：

解锁期	业绩考核目标
授予限制性股票的第一个解锁期	2016年度净利润不低于9000万元
授予限制性股票的第二个解锁期	2017年度净利润不低于13000万元
授予限制性股票的第三个解锁期	2018年度净利润不低于18500万元

注：上述各年度净利润为归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润。

限制性股票锁定期内，各会计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。

若解锁期上一年度考核未达到目标要求，激励对象当年度限制性股票的可解锁额度不可解锁，由公司回购注销。

（二）个人业绩考核

1、考核内容

考核内容包括工作态度、工作业绩两个方面，重点考核全年的工作业绩。

(1) 工作态度（满分 20 分）：主要考核主动性、责任感、纪律性等方面的情况。

(2) 工作业绩（满分 80 分）：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

2、考核方法

结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对考核对象工作态度、工作业绩两个维度采取逐级考核、百分制考评、等级评定是否合格的办法。

(1) 由被考核对象的直接上级、直接下级及相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级 60%，直接下级与相关人员各按 20%的权重进行计算。

(2) 按照考核内容对激励对象的三方面考核内容进行评分。

(3) 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

(4) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

3、考核结果等级分布

根据年度工作目标和岗位职责制定每个岗位具体的量化考核指标，分数以百分计：

考核等级	分数
A	95（含）-100
B	90（含）-95
C	85（含）-90
D	80（含）-85
E	80 以下

4、考核结果应用

考核结果作为限制性股票解锁的依据。公司业绩考核指标达标且个人考核等

级为“D”及以上时，激励对象可解锁数量按照考核等级规定的解锁比例进行解锁(如下表)，激励对象可解锁数量=当期可解锁限制性股票份数×股票解锁比例。若为“E”，则取消当期解锁额度。当期未解锁股份，由公司统一回购注销。

考核等级	股票解锁比例
A	100%
B	90%
C	80%
D	70%
E	0

六、考核程序

1、公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核。以自然年为考核期间，股权激励计划期间每年度一次。

2、薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，所有被考核对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

3、年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群。年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果应用及管理

1、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

2、公司业绩考核指标达标且个人考核等级为“D”及以上时，个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁额度×股票解锁比例。因个人考核结果而产生的个人当年计划解锁额度和个人当年实际解锁额度之间的差额不可递延，将由公司收回并注销。

3、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组

应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

4、被考核者如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

5、上一年度个人绩效考核结果等级为“D”及以上的激励对象且符合其他解锁条件的，可以按照《深圳天源迪科信息技术股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定申请解锁。若个人绩效考核结果等级为“E”，则取消当期解锁额度，并由公司统一回购注销。

6、个人绩效考核结果等级为“D”及以上的激励对象按如下程序办理申请解锁：

（1）激励对象向董事会提出解锁申请；

（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。

八、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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，须相关当事人签字确认。

九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

深圳天源迪科信息技术股份有限公司

董事会

二〇一六年二月十六日