

证券简称：艾派克

证券代码：002180

# 珠海艾派克科技股份有限公司 限制性股票计划实施考核办法



二〇一六年九月

珠海艾派克科技股份有限公司（以下简称“艾派克”或“公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制定《珠海艾派克科技股份有限公司限制性股票计划（草案）》（以下简称“限制性股票计划”）。为保证限制性股票计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及艾派克《公司章程》的相关规定，制定此限制性股票计划实施考核办法。

## 一、总则

### （一）目的

- 1、健全限制性股票激励与约束机制，保证限制性股票计划的顺利实施；
- 2、为限制性股票计划激励对象的资格认定提供合理、有效的依据；
- 3、为限制性股票的授予和解锁、个人获授期权实际解锁比例提供挂钩依据；
- 4、切实发挥艾派克限制性股票计划的激励作用，达到股权激励的目的，有效支持公司战略落实和持续发展，尽可能实现股东利益最大化。

### （二）原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现限制性股票激励与激励对象工作业绩、行为表现的紧密结合。

### （三）被考核对象

本办法适用于艾派克限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受限制性股票授予的艾派克的董事（不含独立董事）、高级管理人员以及与上述岗位相同级别的高级管理岗位人员、中层管理人员以及与上述岗位相同级别的关键管理岗位人员和关键技术骨干人员。

## 二、考核组织职责权限

（一）艾派克董事会负责制定与修订本办法，并授权公司薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）艾派克薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由艾派克薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

（四）艾派克人力资源部、财务部负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 三、考核体系

#### （一）考核内容

- 1、任一被考核对象的工作业绩和行为表现；
- 2、公司董事、高级管理人员还须接受经济责任审计。

#### （二）考核指标

1、对于公司董事及公司副总经理及以上层级高级管理人员以及与上述岗位相同级别的高级管理岗位人员，依照《绩效管理制度》中规定的考核指标进行考核；

2、对于其他限制性股票激励对象，依照公司《绩效管理制度》中规定的考核指标进行考核。

被考核人在考核期内发生岗位变动的，考核指标根据其岗位变动进行调整。年终统计时，按照前后岗位任职时间确定权重，汇总计算该被考核人个人年度绩效考核得分及绩效等级。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

#### （三）绩效等级及评价标准

1、激励对象的个人年度绩效考核等级分为五档，A 优秀、A-良好、B 合格、B-待改进、C 优化调整。

2、各绩效等级具体评价标准如下：

| 个人年度绩效等级 | 评价标准                                                   |
|----------|--------------------------------------------------------|
| A 优秀     | 工作完成结果和过程表现超出期望，给组织带来的贡献和影响是公认明显的。                     |
| A-良好     | 工作完成结果和过程表现达到期望，能主动按照本岗位的常规标准要求全面完成工作，给组织带来的贡献和影响是积极的。 |
| B 合格     | 工作完成结果和过程表现达到期望，基本按照本岗位规定标准完成工作，给组织带来一定的贡献和影响。         |
| B - 待改进  | 工作完成结果和过程表现基本能达到要求或者部分达到要求，有时低于本岗位工作标准，需进一步改进。         |
| C 急需改进   | 工作完成结果和过程表现基本不能达到要求，不胜任本岗位工作。                          |

#### （四）考核流程

1、考核每年进行一次；

2、艾派克人力资源部负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况 & 行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，艾派克的董事、高级管理人员年度考核结果和经济责任审计结果须报公司薪酬与考核委员会备案。

#### （五）考核结果的运用

1、在限制性股票授予前一年度，个人绩效考核等级为合格以下（即：急需改进或优化调整），激励对象不能参与限制性股票的授予；

2、在艾派克公司业绩达到限制性股票解锁条件，且所授限制性股票满足解锁时间安排时，激励对象个人实际可解锁限制性股票比例将在个人本批应解锁限制性股票范围内，根据个人年度绩效考核结果进行确定。具体挂钩方式如下：解锁前一年度的个人绩效考核达到 B- 以上，实际可解锁比例/当年应解锁比例为 100%；解锁前一年度的个人绩效考核为 B-，实际可解锁比例/当年应解锁比例为 80%；解锁前一年度的个人绩效考核低于 B-，实际可解锁比例/当年应解锁比例为 0%。

3、若激励对象某一限制性股票解锁期的个人年度绩效等级为合格或以上，则其当期绩效表现达到解锁条件，在满足其他解锁条件下，可以申请当期解锁；若激励对象的个人年度绩效等级低于 B-，则其当期业绩表现未达到解锁条件，取消其该期限限制性股票解锁资格；

4、对于公司董事、高级管理人员，如果任期内经济责任审计中发现经营业绩不实、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为，则其获授的限制性股票全部不可解锁；已经解锁且获得的股权激励收益应当上交艾派克。

#### （六）考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，艾派克薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，艾派克薪酬与考核委员会或人力资源

部应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

#### 四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

珠海艾派克科技股份有限公司

董 事 会

二〇一六年九月九日