

# 广东鸿图科技股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广东鸿图科技股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的实施，达到保障股东权益、促进公司发展、有效激励公司员工的目的，根据《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》、《深圳证券交易所股票上市规则》及其他有关法律、法规、规范性文件以及《广东鸿图科技股份有限公司章程》、公司现行的考评制度的相关规定，制订本办法。

### 一、考核目的

为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，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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、公平、公开的原则，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、考核范围

本办法适用于公司限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、中高级管理人员、核心骨干。

### 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、高级管理人员等激励对象进行考核，公司人力资源部负责对除董事、高级管理人员以外的激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

## 5.1 公司层面考核要求

公司层面的业绩考核按照公司制定的各期限限制性股票激励计划的规定执行。

## 5.2 个人层面考核要求

个人层面的考核参照公司现行考评管理制度，采取职务量化排序评分方式，其中：董事、高级管理人员分别从年度积分、分管工作的业绩排名、董事会或总经理办公会决议落实情况、领导力和工作配合度等维度对激励对象进行考评；中层管理人员分别从主要工作达成、精益改善贯彻、人才梯队培养、内部管理提升和个人德勤评价等维度对激励对象进行考评；核心骨干员工分别从主要工作业绩达成、态度表现考核和工作能力评价等维度对激励对象进行考评。

激励对象只有在解锁期的上一年度考核为“A 优秀、B+优良、B 良好”时可按照本激励计划的相关规定对该解锁期内可解锁的全部限制性股票申请解锁；上一年度考核为“C 待改进”时则可对该解锁期内可解锁的 60% 限制性股票申请解锁；而上一年度考核为“D 不胜任”或连续两个年度考评为“C 待改进”则不能解锁。

具体对应的考核等级具体如下：

考核等级	等级说明
A（优秀）	圆满完成了该岗位（任务、项目）的所有绩效目标，其工作方式和成果水平，以及在此过程中表现出的态度和能力，超过了对该岗位（任务、项目）的标准和期望，部分表现和目标树立了标杆。
B+（优良）	完成了该岗位（任务、项目）的所有绩效目标，其工作方式和成果水平，以及在此过程中表现出的态度和能力，完全胜任对该岗位（任务、项目）的标准和要求，部分表现和目标超越期望。
B（良好）	完成了该岗位（任务、项目）的所有绩效目标，其工作方式和成果水平，以及在此过程中表现出的态度和能力，达到对该岗位（任务、项目）的一般标准和要求。
C（待改进）	基本完成了该岗位（任务、项目）的大部分绩效目标，部分目

	标尚有欠缺，其工作方式和成果水平，以及在此过程中表现出的态度和能力，距离对该岗位（任务、项目）的标准和期望尚有差距，需在下一周期作出改进。
D（不胜任）	不能完成该岗位（任务、项目）的绩效目标，部分目标离期望值有较大差距，其工作方式和成果水平，以及在此过程中表现出的态度和能力，不足以胜任对该岗位（任务、项目）的标准和期望，需进行重新培训和确认。

个人当年未解锁部分由公司按授予价格进行回购注销。

#### 5.4 考核期间和次数

##### （1）考核期间

激励对象限制性股票解锁前一会计年度。

##### （2）考核次数

限制性股票激励计划实施期间每年度一次。

#### 5.5 考核程序

（1）公司总经理在董事会薪酬与考核委员会的指导下，组织相关部门及人员负责具体的考核工作，考核内容依据本管理办法规定的公司层面及个人层面的考核要求。

（2）考核办法参照公司现行的考评制度，由被考核对象的直接上级、直接下级及相关人员进行评分，公司人力资源部保存考核结果，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。

（3）董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员的考核结果作最终评定，并根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

### 六、考核结果的反馈及应用

6.1、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后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

6.2、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；薪酬与考核委员会的复核结果是最终的考核结果，激励对象不得再持有异议。

6.3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 七、附则

7.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。本办法与公司制定的限制性股票激励计划激励计划的规定不一致或本办法未作规定的，按限制性股票激励计划执行；本办法、限制性股票激励计划未作规定的事项，按公司相关考评制度执行。

7.2 本办法经公司股东大会审议通过并自公司制定的限制性股票激励计划生效后实施。除另有规定或股东大会另行决议外，本办法适用于公司所制定的各期限制性股票激励计划。

广东鸿图科技股份有限公司

董事会

二〇一六年九月