

曙光信息产业股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证曙光信息产业股份有限公司（以下简称“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，激励公司核心员工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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干人员。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

（1）首次授予的限制性股票解锁安排如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2015年净利润值为基数，2017年净利润增长率不低于20%，净资产收益率不低于10%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2017年研发费用占营业收入的比例不低于5%。

第二个解锁期	以2015年净利润值为基数，2018年净利润增长率不低于40%，净资产收益率不低于10%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2018年研发费用占营业收入的比例不低于5%。
第三个解锁期	以2015年净利润值为基数，2019年净利润增长率不低于60%，净资产收益率不低于10%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2019年研发费用占营业收入的比例不低于5%。

(2) 预留部分的限制性股票解锁安排如下：

预留解锁期	业绩考核目标
第一个预留解锁期	以2015年净利润值为基数，2018年净利润增长率不低于40%，净资产收益率不低于10%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2018年研发费用占营业收入的比例不低于5%。
第二个预留解锁期	以2015年净利润值为基数，2019年净利润增长率不低于60%，净资产收益率不低于10%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2019年研发费用占营业收入的比例不低于5%。

上述各年净利润与净资产均指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润与归属于上市公司股东的净资产。以上“净利润”与“净资产收益率”指标计算均以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润和加权平均净资产作为计算依据。

在股权激励有效期内，若公司当年实施公开发行或非公开发行等行为，新增加的净资产可不计入当年以及未来年度净资产增加额的计算。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象个人考核分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为卓越(A)、优秀(B+)、良好(B)、较差(B-)、差(C)五个档次。其中 A/B+/B 为考核合格档，B-/C 为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考核结果	合格			不合格	
标准等级	卓越(A)	优秀(B+)	良好(B)	较差(B-)	差(C)
标准系数	1.0	1.0	1.0	0	0

个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年计划解锁额度。

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

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

八、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后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。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

曙光信息产业股份有限公司董事会

2016年9月26日