

航天信息股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

二零一六年十一月

为进一步完善公司治理结构，建立健全航天信息股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员、管理骨干与核心人员激励约束机制，确保公司长远发展与股东利益的最大化，促进公司可持续发展，特制定《航天信息股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“限制性股票激励计划”）。为保证限制性股票激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及航天信息《公司章程》的相关规定，结合公司内部目前正在实施的《航天信息股份有限公司目标管理及绩效考核规定》、《航天信息股份有限公司总部员工考核办法》、《航天信息股份有限公司总部员工能力考核实施细则》、《航天信息股份有限公司产业本部目标责任考核管理办法》、《航天信息股份有限公司所属分子公司目标责任考核管理办法》和《航天信息股份有限公司其他类考核指标管理办法》等考核制度，制定限制性股票激励计划实施考核管理办法。

一、总则

（一）目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，保证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计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展并为股东带来更高效、更持续的回报。

（二）原则

1. 分层分类。根据管理层次和管理权限，实行分级考核。区分考核对象类别，实行分类考核。

2. 坚持公开、公平、公正的原则。根据公司发展战略和经营目标，合理确定各类考核对象的考核指标，客观反映考核对象的绩效表现。

3. 有效激励。严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力、职业操守等相匹配，使公司利益、股东利益、激励对象利益保持一致，充分调动激励对象积极性。

（三）考核对象

本办法适用于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人员：

1. 航天信息董事（不含独立董事和外部董事）、高级管理人员。

2. 航天信息总部各部门、中心、研究院的核心技术、管理骨干人员；

3. 航天信息产业本部经营班子成员以及核心技术、管理骨干人员；

4. 航天信息下属分子公司经营班子成员以及核心技术、管理骨干人员。

二、考核组织职责权限

公司股东会授权董事会负责对公司董事的绩效管理工作，公司薪酬与考核委员会受董事会委托负责对高级管理人员的绩效管理工作。

（一）董事会负责公司董事的绩效管理工作；

（二）薪酬与考核委员会负责公司高级管理人员的绩效管理工作；

（三）公司党政联席会负责对除董事、高级管理人员外激励对象考核结果的审定；

（四）人力资源部牵头组织除董事、高级管理人员外激励对象的考核工作，并负责对总部管理骨干、核心技术人员绩效管理工作；

（五）经营管理部负责产业本部、专业公司、服务单位分子公司以及涿州基地经营班子成员的绩效管理工作；

（六）技术质量部负责对总部研发管理、质量管理、知识产权等相关考核项进行评分（研发工作和产品质量的考核按《航天信息研发考核管理办法》、《航天信息产品质量考核办法》执行）；负责实施对各产业本部、各所属分子公司年度研发考核指标、质量、知识产权等工作的考核并核算考核得分。

（七）各产业本部负责下属单位经营班子成员及本部管理骨干、核心技术人员的绩效管理工作；

（八）各分子公司负责本公司除经营班子成员以外的管

理骨干、核心人员的绩效管理工作。

三、考核体系

（一）考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

（二）考核指标体系及办法

根据不同的考核对象类别，合理确定不同的考核指标，将定量指标和定性指标相结合，将财务指标和非财务指标相结合，将短期经营成果和长期发展相结合，并根据公司战略不断修正绩效考核指标，引导激励对象行为与公司战略相一致。

1. 公司董事、高级管理人员绩效考核指标体系及办法，由董事会、薪酬与考核委员会参照航天科工集团公司二级单位领导班子综合考核制度制定执行，主要考核公司效益目标、企业保值增值、依法合规经营、岗位履职、安全环保、廉洁自律等。

2. 航天信息总部各部门、中心、研究院

对总部各部门、中心、研究院的核心技术、管理骨干人员的考核指标体系及办法，根据《航天信息股份有限公司总部员工考核办法》和《航天信息股份有限公司总部员工能力考核实施细则》制定执行，其中除专业知识、通用能力等通

用指标外，考核指标还应包括科技成果、研发工作完成情况、研发管理、质量管理、知识产权等。

3. 航天信息产业本部

对各产业本部经营班子成员的考核指标体系及办法，根据《航天信息股份有限公司产业本部目标责任考核办法》制定执行，包括营业收入、利润总额、经济增加值等年度经营业绩考核指标，根据年度经营管理要求以及针对公司级重点产品推广或重点专项任务开展的专项重点工作考核等以《年度工作考核项计划》、《年度工作重点项计划》下发的年度特定考核项指标，以及包括安全生产、保卫保密在内，根据《航天信息股份有限公司其他类考核指标管理办法》进行考核的其他专项工作考核指标。

4. 航天信息所属各分子公司

所属各分子公司经营班子成员的考核指标体系及办法，根据《航天信息股份有限公司所属分子公司目标责任考核办法》制定执行，包括营业收入、利润总额、经济增加值等年度经营业绩考核指标，根据年度经营管理要求以及针对公司级重点产品推广或重点专项任务开展的专项重点工作考核等以《年度工作考核项计划》、《年度工作重点项计划》下发的年度特定考核项指标，以及包括安全生产、保卫保密在内，根据《航天信息股份有限公司其他类考核指标管理办法》进行考核的其他专项工作考核指标。

（三）考核周期

对股权激励对象的绩效考核每年度进行一次，与公司年度考核同时开展。

（四）考核流程

公司人力资源部等相关部门负责具体考核操作，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，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

（五）考核结果管理

被考核者绩效考核得分根据各项指标完成情况加权汇总计算，并根据考核得分划分优秀、良好、基本称职、不称职四个等级。

1. 考核结果会影响激励对象个人可解锁限制性股票的比例。详情如下表所示：

考核得分	≥ 105	$[90, 105)$	$[80, 90)$	< 80
考核等级	优秀	良好	基本称职	不称职
授予/解锁比例	100%	100%	80%	0

若激励对象某一解锁期的年度绩效考核结果为基本称职或以上，则其当期绩效表现达到解锁条件，在满足其他解锁条件下，可以申请当期实际可解锁限制性股票的解锁；若

激励对象的年度绩效考核结果为基本称职以下（即需改进），则对应的解锁期未达到解锁条件，取消其当期应解锁限制性股票的解锁资格。

2. 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，公司董事会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。

3. 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或人力资源部等相关部门应在考核结束后三十日向被考核人通知考核结果。

4. 申诉处理

被考核人如对年度考核结果存有疑义，可通过书面形式于年度考核结果反馈后 5 个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会或人力资源部提出申诉。

被考核人针对考核结果提出申诉，人力资源部将根据被考核人的申诉情况对相关的考核结果进行复核，并在接到申诉后 10 个工作日内将复核结果反馈给被考核人。最终的考核结果将以复核结果为准。

四、附则

（一）对于航天信息各产业本部的管理骨干、核心人员，所属各分子公司除经营班子成员以外的管理骨干、核心人

员，由各产业本部和分子公司根据实际情况制定具体的绩效考核实施细则。

（二）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。

航天信息股份有限公司
二零一六年十一月十日