

北京华宇软件股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划考核管理办法

为保证北京华宇软件股份有限公司（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，激励公司中高层管理人员及公司认定的核心业务（技术）人员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 2016 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励作用，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 2016 年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 2016 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于目前公司和全资及控股子公司的高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）人员。

四、考核机构

（一）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审核考核结果，同时负责对高级管理人员的考核工作。

（二）综合管理办公室在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，并在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）综合管理办公室、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票在锁定期满后，分三期解除限售，对应的业绩考核期为2017年、2018年、2019年三个会计年度。

公司业绩考核指标为扣除非经常性损益用后的归属于上市公司股东的净利润。由本次限制性股票激励产生的激励费用将在经常性损益中列支。

各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年业绩为基数，2017年净利润增长率不低于20%；
第二个解除限售期	以2016年业绩为基数，2018年净利润增长率不低于45%；
第三个解除限售期	以2016年业绩为基数，2019年净利润增长率不低于75%。

公司如果未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年度的可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面业绩考核

考核结果等级分布：

考评结果（K）	K≥90	90>K≥80	80>K≥70	70>K≥60	K<60
评价标准	S	A	B	C	D
标准系数	1			0	

（1）根据公司制定的考核办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，目前对个人绩效考核结果共有S、A、B、C、D五档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为S、A、B档，则上一年度激励对象个人绩效考核达标；若激励对象上一年度个人绩效考核为C、D档，则上一年度激励对象个人绩效考核不达标。

（2）解除限售期内，考核不达标的员工，取消其对应考核年度可解除限售的资格，该年度可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（3）个人当年实际解除禁售额度=标准系数×个人当年可解除禁售额度。当期剩余所获授的但因未达到完全解除禁售条件而未解除禁售的限制性股票不得解除禁售并由公司回购后予以注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象可解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

2016 年限制性股票激励计划期间年度每年度考核一次。

七、考核程序

综合管理办公室在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

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，综合管理办公室应当在考核结束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除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由：董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京华宇软件股份有限公司

二〇一六年十二月一日