

高新兴科技集团股份有限公司

第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为促进高新兴科技集团股份有限公司（以下称“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司第三期限限制性股票激励计划的实施，现依据《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》等法律、法规和规范性文件，以及《高新兴科技集团股份有限公司章程》、《高新兴科技集团股份有限公司第三期限限制性股票激励计划（草案）》（以下称“本计划”）的规定，结合公司实际情况，特制定《高新兴科技集团股份有限公司第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、总则

（一）考核目的

本办法旨在进一步完善公司治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，保证公司第三期限限制性股票激励计划的顺利实施，激发管理团队和核心员工的积极性和创造性，确保公司经营目标和发展战略的实现，促进公司持续、健康发展。

（二）考核原则

参照公司绩效管理办法，坚持公开、公平、公正的考核评价原则，坚持公司整体绩效目标与个人绩效目标相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则，坚持业绩结果导向。

（三）考核对象

本办法适用的激励对象包括公司公告本激励计划时在本公司及下属公司任职的公司董事（独立董事除外），部分高级管理人员，核心技术（业务）人员以

及董事会认为需要进行激励的其他激励对象。

（四）获得股权激励的基本条件

1、股权激励的激励对象原则上限于在本公司及下属公司任职的公司董事（独立董事除外），高级管理人员，核心技术（业务）人员以及董事会认为需要进行激励的其他激励对象。

2、公司监事和独立董事不得成为激励对象。

3、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不得成为激励对象。

二、考核组织

1、公司董事会负责制定与修订本办法。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作。

4、公司人力资源与干部管理部、财务部负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核指标、方法及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核期为 2017 至 2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对于可解锁期超出上述考核期的限制性股票（含首次授予及预留部分），不再设置公司业绩考核条件。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	公司业绩考核目标
首次授予限制性股票第一个解锁期	2017 年净利润不低于 35,000 万元；
首次授予限制性股票第二个解锁期	2018 年净利润不低于 42,000 万元；

解锁期	公司业绩考核目标
首次授予限制性股票第三个解锁期	2019 年净利润不低于 50,400 万元。

预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	公司业绩考核目标
预留限制性股票第一个解锁期	2018 年净利润不低于 42,000 万元；
预留限制性股票第二个解锁期	2019 年净利润不低于 50,400 万元。

注：1、上述净利润指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，各年净利润均指归属于上市公司股东的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销。

（二）个人层面考核要求

结合公司年度经营目标、经营单位重点工作计划和公司财务考核指标，从经营单位绩效和个人考核绩效进行综合考核，重点考核全年的工作业绩。以上考核内容在公司绩效管理的经营单位指标和个人指标中体现。

年度考核指标的结构权重分配示意表

考核内容	经营单位指标	个人指标
权重范围	40-60%	40-60%

注：具体权重根据年度要求和激励对象岗位类别在权重范围内调整。

个人考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核结果与解锁比例对应关系如下：

考核结果	优秀	良好	及格	不及格
考核得分（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
考核系数	1.00	S%		0

个人当年实际解锁额度=考核系数×个人当年计划解锁额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀、良好或及格，则激励对象当期所获授但尚未解锁的限制性股票可依照相应比例解锁，剩余未解锁限制性股票由公司回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，则激励对象当期所获授的但尚未解锁的限制性股票全部由公司回购注销。

四、考核程序

- 1、由人力资源与干部管理部整理激励对象年度绩效结果，拟定考核结果等级，报薪酬与考核委员会工作小组。
- 2、由薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认。
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正，并最终审批考核结果。

五、考核结果的反馈

- 1、公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。
- 2、激励对象对考核结果有重大异议的，可在获知考核结果后 3 日之内，填写《考核结果申诉表》向公司薪酬与考核委员会工作小组提出申诉。考核工作小组必须及时进行调查，并向薪酬与考核委员会提出处理建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

六、考核记录的管理

- 1、公司人力资源与干部管理部负责保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。
- 2、考核记录保存期为 10 年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源与干部管理部统一销毁。

高新兴科技集团股份有限公司

董事会

二〇一六年十二月二十六日