

深圳市洲明科技股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施

考核管理办法

2016 年 12 月

深圳市洲明科技股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步建立、健全激励与约束机制,完善公司法人治理结构,确保公司长远发展和股东利益的最大化,制定了《深圳市洲明科技股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”)。为保证激励计划的顺利实施,现根据《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》等有关法律、法规和《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制订本考核办法。

一、考核目的

1、保证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,形成良好的、均衡的价值分配体系;

2、有效激励公司董事、高级管理人员及核心骨干人员诚信、勤勉的开展工作,以保证公司业绩稳步提升并确保公司发展战略和经营目标的实现;

3、通过公正、公开、公平的考核评价,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,实现公司及全体股东利益最大化。

二、适用范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象,包括但不限于公司董事、高级管理人员、公司中层管理人员、公司核心技术(业务)人员以及董事会认为应当激励的其他员工的。

三、适用原则

1、战略牵引、责任结果导向:绩效指标的制定要从公司战略目标出发,进行层层分解,突出战略牵引性。以责任结果为中心导向,激励相关人员不断追求卓越工作成果;

2、形成绩效循环、让大多数人成为成功者:绩效管理不等同绩效考核,而是绩效目标制定、绩效辅导、绩效评价与反馈、绩效结果应用四个环节不断循环过程。绩效管理目的不是批评、而是为了改善组织和个人绩效,使大多数人成功。

3、三公原则:绩效管理要政策公开,程序公正,以事实为依据,用数据说话,相对公平。

四、角色与职责

1、公司董事会薪酬与考核委员会

- (1) 负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- (2) 负责对激励对象的考核结果进行审议并进行决议。

2、人力资源部

- (1) 制定、优化和完善公司相关管理制度；
- (2) 负责审核相关绩效考核结果；
- (3) 负责落实绩效考核结果的应用，并监督各部门绩效考核结果的应用情况；
- (4) 负责绩效结果的申诉处理。

3、被考核者

- 1、根据部门工作计划，与上级共同沟通，制定、执行绩效目标；
- 2、接受绩效考核。

五、绩效考评评价指标及标准

公司本次激励计划首次授予的权益分三期解锁，预留授予部分的权益分两期解锁。在等待期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。绩效考核评价主要包括公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

1、公司层面业绩考核

- (1) 业绩指标的选取

财务业绩考核的指标为：归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

本激励计划的解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予部分各年度业绩考核目标

解锁期	解锁条件	解锁比例
第一个解锁期	公司2017年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于2.52亿元	20%
第二个解锁期	公司2018年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于3.19亿元	40%

第三个解锁期	公司 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 4.20 亿元	40%
--------	--	-----

预留部分各年度绩效考核目标：

解锁期	解锁条件	解锁比例
第一个解锁期	公司 2018 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 3.19 亿元	50%
第二个解锁期	公司 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 4.20 亿元	50%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年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。

2、个人层面业绩考核

（1）考核内容与标准

根据公司制定的考核办法，年度绩效考核结果共有 S、A、B、C、D 五档。标准定义如下：

绩效等级	评分	定义	标准
S	5	杰出贡献者	取得杰出的成果，绩效明显高于他人，是部门员工的模范
A	4	高于平均的贡献者	超越了自身的工作职责，绩效超过团队平均水平，不断拓展工作范围与影响
B	3	扎实贡献者	始终能够满足工作职责要求，或绩效达到团队平均水平；工作可靠，展示出其具有适当的知识、技能、工作有效性和积极性
C	2	较低贡献者，绩效待改进	与他人相比，不能完全履行工作职责，或绩效结果低于团队平均水平；且未能展示出应具备的知识、技能、工作有效性和积极性

D	1	不满意	不能履行工作职责，远未达成工作期望；明显欠缺应有的知识、技能、工作有效性和积极性；或者连续两次被定级为“较低贡献者”之后仍未展示出绩效改进
---	---	-----	---

其它具体考核实施要求以《洲明科技个人绩效管理办法》为准。

（2）结果应用

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结果为合格；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C/D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为不合格。

激励对象只有在上一年度同时满足公司层面业绩考核和个人层面业绩考核，才能全额获授或者解锁当期激励股份。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度，限制性股票由公司按授予价格回购并注销，并补偿同期银行定期存款利率。

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

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解锁资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、考核结果的反馈及申诉

1、董事会薪酬与考核委员会定期出具绩效考核报告，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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、被考核者若对考评结果有异议，应在两个工作日内首先与直接上级沟通，若沟通未达成一致意见，可向间接上级或人力资源部书面申诉。

3、如需召开申诉评审会，则由人力资源部发起，公司董事会薪酬与考核委员会

负责受理并进行复核。

九、考核结果归档

1、考核结束后，公司证券事务部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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。

2、本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法律和规章存在冲突，则以最新法律、法律和规章为准。

3、本办法自股东大会审议通过之日起生效。

深圳市洲明科技股份有限公司董事会

二零一六年十二月