

深圳海联讯科技股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证深圳海联讯科技股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据公司实际情况，特制定本考核办法。

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，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，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

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司认为需要进行激励的其他人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导考核工作，人力资源部组织考核工作

的开展。

五、绩效考核评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票，在对应解锁期的会计年度中，分年度进行绩效考核并可解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的可解锁条件。

首次授予限制性股票各年度业绩考核具体目标如下：

解锁期	业绩考核目标
首次授予限制性股票的 第一个解锁期	2017年度净利润不低于1100万元
首次授予限制性股票的 第二个解锁期	2018年度净利润不低于1300万元
首次授予限制性股票的 第三个解锁期	2019年度净利润不低于1500万元

预留授予的限制性股票各年度业绩考核具体目标如下：

解锁期	业绩考核目标
预留授予限制性股票的 第一个解锁期	2018年度净利润不低于1300万元
预留授予限制性股票的 第二个解锁期	2019年度净利润不低于1500万元

（二）个人层面业绩考核要求

根据公司制定的考核办法，个人的绩效考评评价指标确定考评结果（S），原则上绩效评价结果划分为合格（A）、基本合格（B）、不合格（C）三个档次。

考核评价表

考评结果（S）	$S \geq 90$	$80 \leq S < 90$	$S < 80$
评价标准	合格（A）	基本合格（B）	不合格（C）
标准系数	1.0	0.8	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。

（三）考核结果应用

上一年度个人绩效考核结果等级为“合格”或“基本合格”的激励对象且符合其他解锁条件的，可以按照《激励计划》的相关规定申请解锁。上一年度个人绩效考核结果等级为“不合格”，则取消当期解锁额度，并由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象可解锁激励权益的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划可解锁期间每年度一次。

七、实施

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的可解锁资格及可解锁数量。

（二）绩效考核结果作为激励对象获授限制性股票解锁的依据。

八、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。

九、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司会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保持或修正；

（三）考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

深圳海联讯科技股份有限公司董事会

二零一七年四月二十八日