

大亚科技股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

大亚科技股份有限公司（以下简称“公司”）按照《大亚科技股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《股权激励计划》）对公司董事、高级管理人员、公司及其子公司部分核心骨干人员（以下简称“激励对象”）等实施股权激励。

为保证《股权激励计划》的顺利实施，根据《公司法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》等有关法律、法规、部门规章以及《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

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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、中高级管理人员及公司的核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他相关人员。

四、考核机构与权限

- 1、董事会负责本办法的审批，并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作并审核考核结果。
- 3、公司董事会办公室负责具体实施考核工作。
- 4、公司人力资源、财务等相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关数据

的搜集、提供、核实等，并对所提供数据的真实性、可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

授予各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2015年净利润为基数，公司2016年净利润增长率不低于20%；
第二个解锁期	以2015年净利润为基数，公司2017年净利润增长率不低于35%；
第三个解锁期	以2015年净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于50%。

以上“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

限制性股票锁定期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

如公司业绩考核达不到上述条件，未达到解锁条件的限制性股票，由公司予以回购后注销。

（二）个人层面绩效考核

目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档，对应的考核结果如下：

等级	A	B	C	D
	优	良	合格	不合格
考核值	80分（含）以上	70（含）~80分	60（含）~70分	60分以下
可解锁比例	100%	80%	70%	0%

被考核的激励对象解锁期前一年度考核为 A 级、B 级、C 级时，方可具备获授限制性股票本年度的解锁资格，但激励对象在考核期内，若连续两年考评结果均为 C 级，则取消其当期（即连续两年的第二年）获授限制性股票的解锁资格。

个人当年实际解锁额度 = 可解锁比例 × 个人当年可解锁额度。

考核结果为 D 级或连续两年考评结果均为 C 级而丧失当期（即连续两年的第二年）解锁资格的员工，公司将按激励计划的有关规定，回购注销其相对应解锁期内相应的限制性股票。

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

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司董事会办公室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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后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，董事会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锁的依据。

九、考核记录的管理

1、公司董事会办公室负责保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核结束后，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。

十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。

2、本办法由公司股东大会审议通过后生效。

大亚科技股份有限公司董事会

2016年6月28日