

# 深圳市赢时胜信息技术股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市赢时胜信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）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，激励公司董事会认为需要激励的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。

### 二、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象。

### 三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对股权激励对象进行考核。

### 四、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

本计划限制性股票分四期进行解锁，对应的公司业绩考核期为 2016-2019 年四个会计年度，各年度公司业绩考核目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第 1 期解锁	以 2015 年年度净利润为基数，公司 2016 年净利润增长率不低于 15%
第 2 期解锁	以 2015 年年度净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 30%
第 3 期解锁	以 2015 年年度净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 45%
第 4 期解锁	以 2015 年年度净利润为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 60%

上述“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

为计量依据。

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。

由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。若解锁条件未达成，则公司按照本计划回购限制性股票并注销。

## （二）个人层面绩效考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解锁比例，个人当年实际可解锁数量=标准系数×个人当年计划解锁比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C/D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解锁。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 E 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度。

当期限制性股票未能解锁部分，由公司作回购注销处理。

等级	A	B	C	D	E
	优秀	良好	一般	合格	不合格
分数段	分数 $\geq 90$	$80 \leq \text{分数} < 90$	$70 \leq \text{分数} < 80$	$60 \leq \text{分数} < 70$	分数 $< 60$
解锁比例	100%		80%	60%	0

## 五、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

## 六、解锁

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁

资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 七、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。

## 八、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，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。

(二) 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。

(三) 考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结束后，证券部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，须考核记录员签字。

(三) 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

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市赢时胜信息技术股份有限公司董事会

2016年7月1日