

# 北京华力创通科技股份有限公司

## 2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司 2016 年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，个人价值实现与公司的发展战略相统一，激励公司高管、中层管理人员、核心技术和业务人员、核心岗位人员及子公司部分核心人员诚信勤勉的工作，促进公司业绩稳步提升，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情况，特制定本办法。

### 一、总则

1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现 2016 年限制性股票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。

1.2 本办法适用于高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、子公司部分核心人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的限制性股票计划激励对象。

### 二、考核机构

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会指导下，负责组织具体的考核工作，包括具体考核指标和方案的制定、相关考核数据的搜集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

2.3 公司董事会负责本办法的审批。

### 三、考核体系

3.1 考核对象

公司高管、中层管理人员、核心技术和业务人员、核心岗位人员、子公司部分核心人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的限制性股票计划激励对象。

### 3.2 考核指标

#### (一) 公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票在锁定期满后，分三期解除限售，对应的业绩考核期为2017年、2018年、2019年三个会计年度。

公司业绩考核指标为扣除非经常性损益用后的归属于上市公司股东的净利润增长率。由本次限制性股票激励产生的激励费用将在经常性损益中列支。

各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年净利润为基数,2017年净利润增长率不低于10%;
第二个解除限售期	以2016年净利润为基数,2018年净利润增长率不低于20%;
第三个解除限售期	以2016年净利润为基数,2019年净利润增长率不低于30%。

公司如果未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年度的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。

#### (二) 个人层面业绩考核

根据公司制定的考核办法，在本计划有效期内的各年度对所有激励对象进行考核。

##### (1) 考核依据

考核对象	考核依据
公司高管人员	公司经营业绩、《KPI管理试行办法》、《高级管理人员综合素质考核评价办法》
核心骨干人员	《KPI管理试行办法》和依据二级核算制定的绩效考核办法、《绩效管理制度》
其他人员	《KPI管理试行办法》和依据二级核算制定的绩效考核办法、《绩效管理制度》

(2) 依据《高级管理人员综合素质考核评价办法》考核通过的标准为 75 分以上；依据《绩效管理制度》考核通过的标准为至少其中一个季度考核结果中有 A 或 A+，无 C 或 D；依据公司经营业绩、《KPI 管理试行办法》和二级核算绩效考核办法通过的标准视当年考核情况确定。

### (3) 其他

根据公司《员工过错行为管理制度》，凡在考核期间出现重大过错行为的激励对象取消本次限制性股票解锁资格；凡在考核期间出现严重过错行为的激励对象取消本次及以后限制性股票解锁资格。

如果激励对象为担任高级管理岗位的人员，在本计划有效期内不再担任高级管理岗位，取消本次及以后限制性股票解锁资格。这里的高级管理岗位的人员特指包括副总经理、董事长助理、总经理助理、总工程师及公司或董事会任命的其他高级管理人员。

## 3.3 考核期间和次数

### (1) 考核期间

激励对象可解除限售限制性股票的前一会计年度为考核期间。

### (2) 考核次数

视考核对象的考核依据而定，分为按年度、半年度、季度考核。

## 3.4 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提交董事会薪酬与考核委员会审核。

# 四、考核结果的反馈及应用

## 4.1 考核结果的反馈

(1) 被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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) 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，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十日内进行复核并最终确定考核结果。

#### 4.2 考核结果的应用

(1) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(2) 考核结果直接影响被考核人的年终奖励与职务变动。

(3) 若解锁上一年度考核不合格，激励对象当年度限制性股票的可解锁额度不可解锁，由公司回购注销。

### 五、考核结果管理

#### 5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，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。

#### 5.2 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存。

### 六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

**北京华力创通科技股份有限公司**

**董 事 会**

**2016年12月28日**