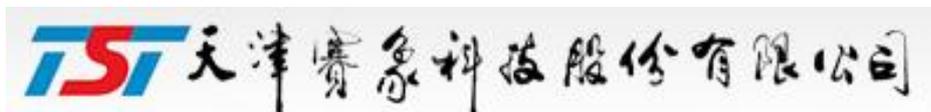


天津赛象科技股份有限公司

A 股限制性股票激励计划实施考核办法

(草案)



天津赛象科技股份有限公司

二〇一二年十二月

# 前言

天津赛象科技股份有限公司（以下简称为“赛象科技”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全激励机制，激励公司高级管理人员以及骨干员工勤奋努力工作，确保公司长远发展与股东利益的最大化，拟实施 A 股限制性股票激励计划（下简称“激励计划”）。

为保证激励计划顺利实施，确保对激励对象有关限制性股票的授予与解锁切合赛象科技的实际需求，同时保障方案的公平性、有效性，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（试行）》以及赛象科技《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

## 一、 总则

### 1 、 原则

- 制度公开：考核方案形成书面制度公开发布，考核过程规范透明；。
- 指标客观：考核指标尽可能量化，明确定义内涵、衡量方法及需达到的目标值，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观评价。
- 方案沟通：考核指标必须与被考核人沟通确认，考核结果需要和被考核人沟通，被考核人对考核结果存在异议可向上一级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。
- 利益挂钩：股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

### 2、考核对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，包括：

- (1) 高级管理人员；

(2) 骨干员工（部分中层管理人员和部分业务及技术员工）

## 二、考核组织职责权限

1、董事会授权董事会薪酬与考核委员会全面负责组织和审核考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员（董事会办公室、财务管理部、人事企管部、审计部等相关部门）组成“考评小组”负责具体实施考核工作。

3、高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会直接负责（属于公司总经理分管的高管先由总经理出具初评意见），高管之外的激励对象由公司考评小组负责出具绩效考核报告并提交公司总经理，由总经理审定后提交薪酬与考核委员会。

4、所有激励对象的绩效考核结果须提交董事会审议并做出最终决议。

## 三、考核体系

### （一）考核期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整的会计年度。

### （二）考核指标

年度考核指标通过业绩合同体现，业绩合同包括考核指标说明、指标权重、各项指标的目标值等内容，经考评小组审议通过，并由考核方与被考核方共同签署后生效，作为绩效考核依据。

年度 KPI 区分财务类、客户类、内部运营类、学习与发展类等四类指标，其中：

- 财务类指标：**从股东和经营成果角度，评价最终经营成果的考核指标，一般包括资产、收入、利润、成本、费用等相关的指标；
- 客户类指标：**没有客户，财务目标无法实现，客户类指标是从客户角度，与客户、市场、下游环节（内部客户）相关的指标；

●**内部运营类指标**：经营目标的实现，客户的获得，必须依靠完善的管理，科学的流程来实现，内部运营类指标一般包括内部的流程、管理、质量等相关指标。

●**学习发展类指标**：上述指标要想持续达成并且不断提升，需要学习和发展类指标的支撑，学习发展类指标一般包括团队、组织、创新相关的指标

### （三）综合评分

最终考核结果为各项 KPI 指标加权计算而成，每项指标采用百分制计分（单项上限为 120 分），通过权重参与到总分的计算，最终考核总分采用百分制计分。

### （四）考核等级

激励对象加权综合评分分为五个层次：A+（卓越）、A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）。考核等级定义如下表：

表 1 加权综合评分与等级对应表

等级	定义	涵义	分值范围
A+	卓越	实际业绩显著超过预期计划/目标或岗位职责的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得非常突出的成绩。	分值 $\geq$ 100 分
A	优秀	实际业绩达到或超出预期计划/目标或岗位职责的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得优秀的业绩。	85 分 $\leq$ 分值 $<$ 100 分
B	良好	实际业绩达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面取得良好的成绩，无明显差错。	70 分 $\leq$ 分值 $<$ 85 分
C	合格	实际业绩基本达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，既无突出表现，也无明显失误。	60 分 $\leq$ 绩效得分 $<$ 75 分
D	不合格	实际业绩未达到预测计划/目标或岗位职责分工的要求，或个人存在重大差错导致公司利益受损	绩效得分 $<$ 60 分

## （五）考核结果的应用

各考核等级结果对应年度个人绩效考核系数，激励对象各批解锁数量等于每批可解锁的限制性股票数量上限与对应年度个人绩效考核系数的乘积。

表 2 绩效考核系数与等级对应表

等级	A+	A	B	C	D
绩效系数	1	1	1	0.7~0.9	0

## （六）考核流程：

1、董事会确定公司总体经营目标，制定总经理年度绩效考核办法，并与之签订《公司年度绩效合同》。

2、总经理根据公司总体经营目标分别确定其他高管的年度考核方案（包括绩效指标、目标，考核办法），并与之签订《公司高管年度绩效合同》。

3、考评小组根据公司总体目标提出各部门一级部门（子公司）的年度绩效考核方案（包括绩效指标、目标，考核办法），报总经理批准后，由部门分管领导与部门负责人签订《部门/子公司年度绩效合同》。

3、其他激励对象由各自部门提出绩效考核方案，考评小组审核后，由部门分管领导与各激励对象签订《个人年度绩效合同》，在人事企管部备案。

4、高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会直接负责（属于公司总经理分管的高管先由总经理出具初评意见），高管之外的激励对象由公司考评小组负责出具绩效考核报告并提交公司总经理，由总经理审定后提交薪酬与考核委员会。

## 四、附则

1、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。

2、公司董事会负责拟定与修订本办法。

3、公司董事会薪酬与考核委员会负责解释本办法。

4、本办法自公司董事会审定批准之日起实施。

天津赛象科技股份有限公司

二〇一二年十二月二十八日