

证券代码：002369

证券简称：卓翼科技

The logo for ZOWEE, featuring the letters 'ZOWEE' in a bold, sans-serif font. The 'Z' and 'E's are blue, while the 'W' is red.

深圳市卓翼科技股份有限公司
限制性股票激励计划实施考核办法

二〇一三年十二月

深圳市卓翼科技股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法

深圳市卓翼科技股份有限公司（以下简称为“卓翼科技”或“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全激励与约束相结合的中长期激励机制，确保公司中长期战略发展目标的实现，保护投资者利益，制定了《深圳市卓翼科技股份有限公司限制性股票激励计划》。为保证公司股权激励计划的有效实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、公司《章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，特制订《深圳市卓翼科技股份有限公司限制性股票激励计划实施考核办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的、原则

本办法通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员工作绩效的正确评价，掌握影响公司中长期发展关键制约因素，进而积极地利用股权激励机制，业绩导向，促进考核对象参与公司发展经营管理决策、分享利润、承担风险，突破组织发展瓶颈，强化组织核心能力，从而提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

考核评价必须坚持公正、公平、公开，聚焦长期业绩导向的原则，严格按照本办法对考核对象的工作绩效进行评价，实现限制性股票激励与考核对象工作业绩、贡献紧密结合，促进公司长期持续发展。

二、考核组织职责权限

1、由董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）和公司人力资源部负责组织和审核考核工作。

2、由公司人力资源部负责具体实施考核工作，并负责相关考核数据的搜集和提供，对数据的真实性和准确性负责。

3、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核对象

- 1、公司董事；
- 2、公司高级管理人员；

- 3、公司中层管理人员；
- 4、公司核心技术（业务）人员。

以上董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，中层管理人员、核心业务（技术）人员已与公司签署劳动合同。

四、考核项目（指标）及考核方法

1、考核项目（指标）

公司在关注企业中长期发展战略的基础上，推行全面绩效管理，将发展战略细化为年度经营目标，并层层分解，落实到公司日常经营上，并借以进行过程控制，确保公司经营战略及年度经营目标的实现。

考核项目（指标）基于平衡计分卡（BSC）原理，针对股权激励对象中董事、高级管理人员，从财务、客户、内部流程与学习成长四个维度提列出公司发展战略及年度经营目标所关注的关键增值领域，并将关键增值领域转化为可衡量的关键绩效指标（KPI），其中：

（1）财务维度考核项目主要包括以下指标：营业额、回款额及其增长率、净利润额等。

（2）客户维度考核项目主要包括以下指标：（外部）客户满意度、（内部）部门协作满意度。

（3）内部流程维度考核项目主要包括以下指标：营运管理、“四化”（即流程化、IT化、精益化、标准化）建设。

（4）学习与成长维度考核项目主要包括以下指标：组织能力建设、人才培养。

对于股权激励对象中的中层管理人员，考核项目（指标）则由上述考核的董事、高级管理人员按照公司年度经营目标且依照运营、管理两个维度逐层分解至部门年度经营目标 KPI 指标。

对于股权激励对象中的核心技术（业务）人员，绩效指标来自两个方面：部门年度经营目标 KPI 指标的进一步分解和考核对象所从事岗位工作职责的相关性指标。各岗位考核指标的目标值和权重由其上级领导会同薪酬与考核委员会、人力资源部共同确定。

各激励对象考核项目（指标）确定后，应与公司签订《绩效考核约定书》。

《绩效考核约定书》约定的考核指标，除非公司经营目标发生变更，否则不得修改。《绩效考核约定书》一式两份，一份公司留底存档，一份由考核对象本人保存。

激励对象在考核期内发生岗位变动者，考核指标跟随岗位异动（如组织架构调整、职位升降、经营目标变化等）而变动。年终考核时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算绩效等级（调动到新岗位有过渡期，过渡期按前岗位考核指标考核）。

2、考核方法

限制性股票激励对象根据设定的考核指标实际达成情况进行考核，由被考核对象的直接上级、下级以及同级相关人员收集考核数据对其考核项目（指标）达成状况、工作能力、工作态度进行考核评分（在公司受薪的董事、监事及高管由董事会考核）。

3、绩效考核周期

2014年至2016年三个会计年度。

4、考核次数

2014年、2015年、2016年每年一次。

五、考核程序

1、公司绩效考核分为年度考核、季度考核，与限制性股票激励计划挂钩的绩效考核结果指的是年度业绩考核结果，即对员工年度工作完成情况进行的评定。

2、每一考核年度由公司根据发展战略与年度经营规划，通过与被激励对象的双向交流、沟通、研讨，确认被激励对象（考核对象）当年的考核项目（指标），并为之签订《绩效考核约定书》，其中董事、高级管理人员的业绩目标责任书需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

3、年度考核由公司人力资源部负责具体考核操作。人力资源部于每会计年度结束后，根据本办法发起考核作业通知，要求各子公司、事业部、中心依照考核办法展开作业。人力资源部汇总各部门考核数据，会同经营管理部、财务部等考核部门审计无误后，经由各子公司、事业部、中心最高权责领导审批，最终形成被考核对象的年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员的年度考核结果

需报公司薪酬与考核委员会形成年度考核结果。

4、年度考核结束后由人力资源部负责统一制作考核汇总表，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

5、考核申诉程序。如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果公布之日起5个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，应向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

六、考核结果等级及行权条件

1、绩效考核考核等级确定

绩效考核等级由以下因素的最终结果加权评定，主要包括工作业绩、工作能力、工作态度三个方面：

(a) 工作业绩（占70%权重）

考察考核对象年度业绩指标达成状况，指在《绩效考核约定书》中所列出的各考核对象约定的关键推进工作事项及绩效达成目标，如销售额、毛利率、费用率、存货周转率、一次性交货合格率、采购及时率、投诉处理及时率等。

(b) 工作能力（占20%权重）

考察考核对象是否具备所在岗位要求的知识、技能、能力，包括计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习和引进新知识新技术的程度和能力等。

(c) 工作态度（占10%权重）

考察考核对象的工作主动性、责任感、团队精神和纪律性，忠诚于公司，认同公司企业文化理念与发展目标。

2、考核结果等级标准

被激励对象的绩效考核结果分为杰出、优秀、良好、合格、不合格五档，按正态分布原则确定各档次的人数，具体如下：

考评等级	杰出 ($X > 100$ 分)	优秀 ($90 < X \leq 100$)	良好 ($80 < X \leq 90$)	合格 ($70 \leq X \leq 80$)	不合格 ($X < 70$)
比例	10%	30%	45%	10%	5%

3、行权条件

激励对象上一年度考核考核结果为合格及以上,则具备限制性股票本年度的解锁资格,否则激励考核管理办法对象相对应限制性股票数量作废,由公司回购注销。

七、考核结果反馈及应用

1、考核结果反馈

每次考核结束后,由人力资源部统一制作反馈表一式二份,一份备案,另一份反馈至被考核对象本人。

2、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的,公司薪酬与考核委员会可以对偏差较大的激励对象考核指标和考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票授予和行权依据。

八、绩效考核记录

1、考核结束后,公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性,绩效记录上不允许涂改,若要重新修改或重新记录,须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期为三年,对于超过保存期限的文件与记录,经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

4、绩效管理相关人员责任。考核人没有对被考核人进行客观评价的,予以记过,情节严重者,取消其股权激励资格。

九、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市卓翼科技股份有限公司

二〇一三年十二月十日