

上海延华智能科技(集团)股份有限公司
A 股限制性股票激励计划实施考核办法
(修订稿)



上海延华智能科技(集团)股份有限公司

二〇一四年四月

前 言

上海延华智能科技(集团)股份有限公司(以下简称为“延华智能”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核心岗位员工勤奋努力工作,确保公司长远发展与股东利益的最大化,拟对包括公司高级管理人员和核心业务、技术、管理岗位的骨干员工在内的激励对象进行限制性股票激励,激励总数量为 568.3 万股。

公司为保证上述限制性股票激励计划经公司董事会审议通过,中国证监会备案无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施,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)》以及延华智能《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、目的

为推动公司战略实施,完善公司法人治理结构以及关键岗位员工激励考核体系,促进公司建设员工队伍和完善人才储备,形成和谐发展的强大凝聚力,保障公司业绩长期、持续、稳健的提升,以实现股东利益的最大化与长久化。

2、原则

- 公开:考核制度及方法公开化,考核过程程序化、规范化。
- 客观:考核指标尽可能量化,并明确界定该项指标的定义及衡量方法;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。
- 沟通:考核指标及考核结果必须与被考核对象沟通确认,被考核对象对考核结果存在异议可向上级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。
- 结合: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。

3、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为：

- 承担经营指标的员工：包括公司高级管理人员和核心团队成员。
- 非承担经营指标的员工：包括管理与业务骨干。

二、考核组织职责权限

1、董事会薪酬与考核委员会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、人力资源部、财务部等相关部门）组成考评委员会负责具体实施考核工作。人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。人力资源部负责监督与检查绩效考核过程。

3、人力资源部、财务部等相关部门将激励对象的年度绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审议并由董事会做出决议。

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）考核内容

各级员工按照职位层级及绩效管理原则确定考核内容与权重，并经双方沟通确认后正式执行，在执行过程中发生变化需要及时沟通，并做出必要的调整。考核内容与权重如下：

承担经营指标员工	经营指标	管理指标	红灯指标
	70%	30%	有
非承担经营指标员工	关键绩效指标	核心能力指标	红灯指标
	80%	20%	有

（三）考核方式与评级

1、考核采用百分制，量化指标按设定的考核方法给出该项评分，做出综合评审后，按A-E等级形式得出考核结果。

2、承担经营指标的员工考核方式：采取本人述职、经营管理责任目标考核相结合的方式。

3、非承担经营指标的员工考核方式：采取上级考核评分、绩效考核评分相结合的方式。

4、根据不同层级员工的考核维度和评分结果，员工绩效考核结果分为五个等级，并据此确定限制性股票解锁系数。

表现评价	表现优异	表现优良	达标	基本达标	未达标
考核评分结果	100—90（含）	90—80（含）	80—70（含）	70—60（含）	60 分以下
考核等级	A	B	C	D	E
定义描述	实际业绩显著超过预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得非常突出的成绩。	实际业绩达到或超过预期计划/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比较突出的成绩。	实际业绩达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，既没有突出的表现，也没有明显的失误。	实际业绩基本达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在某些方面或某一主要方面存在着不足或失误。	实际业绩未达到预期计划/目标或岗位职责分工的要求，在很多方面或主要方面存在着重大的不足或失误。

5、红灯指标是指对重大安全问题、重大质量问题、泄漏公司商业秘密、管理不善致使公司营运出现重大危机或威胁、违反公司重大经营管理方针政策等负有直接责任。如解锁年度激励对象发生上述情况，则激励对象该年度对应的限制性股票全部不得解锁，并予以回购注销。

（四）考核流程

1、根据公司年度经营目标分别确定各经营部门、各被考核对象的年度经营目标，各经营部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核依据，并签订《年度经营管理责任目标协议书》，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、季度考核及年度考核：人力资源部会同财务部对激励对象进行考核，人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告；在一个完整年度考核后，将年度考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。考核主要采取自身述职、绩效考核评分等方式综合评定。

3、董事会薪酬与考核委员会根据公司董事会制定的绩效目标与考核要求，对各经营部门、各被考核对象的考核结果予以审核，由公司董事会统一发布考核结果。

（五）考核结果的应用

激励对象考核结果为B级（优良）及以上的可以全部解锁，考核结果为C级或D级的可以部分解锁，考核结果为E级的不能解锁。

考核等级		A（优异）	B（优良）	C（达标）	D（基本达标）	E（未达标）
承担经营指标的 员工	高级管理人员 解锁系数	1.0	1.0	0.8	0.7	0
	核心团队成员 解锁系数	1.0	1.0	0.8	0.7	0
非承担经营指 标的员工	管理与业务骨 干解锁系数	1.0	1.0	0.8	0.7	0

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、公司董事会负责制定、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、本办法自公司股东大会审定批准之日起实施。

上海延华智能科技（集团）股份有限公司

二〇一四年四月八日