

深圳文科园林股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳文科园林股份有限公司（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，激励公司管理人员以及核心业务（技术）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、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、关键管理人员及核心业务（技术）人员（不包括独立董事、监事）。

四、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，并负责对公司董事、高级管理人员、关键管理人员及核心业务（技术）人员（不包括独立董事、监事）等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1. 公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

本次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	相比2015年，2016年净利润增长率不低于40%；
第二个解锁期	相比2015年，2017年净利润增长率不低于82%；
第三个解锁期	相比2015年，2018年净利润增长率不低于127.5%。

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且为将在管理费用中列支的激励成本加回后的净利润。

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。

若第一、第二个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，这部分限制性股票在下一年达到业绩考核目标时一起解锁；若下一年仍未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销。第三个解锁期内未达到公司业绩考核目标时，该部分限制性股票不得解锁，由公司回购注销。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

2. 个人层面业绩考核要求

根据个人年度绩效考评结果，划分为优、良、合格和不合格四挡，分别对应不同的可解锁比例：

评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人当年实际解锁额度	个人当年解锁额度*100%	个人当年解锁额度*60%	0	

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为优、良和合格，激励对象根据年度考评分数对应的个人可解锁比例进行解锁，未解锁部分由公司回购注销。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为不合格，公司将按照限制性股票激励计划的规定，将激励对象所获授的限制性股票当期拟解锁份额回购注销。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2. 考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、解锁

1. 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。

2. 绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、考核程序

公司人事行政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。

九、考核结果管理

1. 考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2. 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2. 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

深圳文科园林股份有限公司董事会

二〇一六年三月二十三日