

搜于特集团股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证搜于特集团股份有限公司（以下简称“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，激励公司董事、高级管理人员，中层管理人员，核心业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心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，保证公司 2016 年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，包括但不限于公司董事、高级管理人员，中层管理人员，核心业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心人员。

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，中层管理人员，核心业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心人员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，在未来的激励计划的会计年度中，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。

首次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	相比2015年，2017年净利润增长不低于300%；
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	相比2015年，2018年净利润增长不低于450%；
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	相比2015年，2019年净利润增长不低于550%。

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	相比2015年，2018年净利润增长不低于450%；
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	相比2015年，2019年净利润增长不低于550%。

注：1、以上净利润指标均以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、由本次股权激励产生的成本将在经常性损益中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，具体如下：

考评结果 (S)	S≥90	90>S≥80	80>S≥70	S<70
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年计划解锁额度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解除限售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、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

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。

八、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，可与人力资源部沟通解决。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。

九、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。

搜于特集团股份有限公司董事会

2016年12月10日