

# 苏州市世嘉科技股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州市世嘉科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、中高层管理人员以及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）。

为保证本计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《苏州市世嘉科技股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

建立公司长期、有效的激励约束机制，进一步完善公司的薪酬体系和绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，提升公司凝聚力和竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化和长久化。

### 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，以实现本计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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股限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、中高层管理人员及核心技术（业务）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；行政人事部负责考核的具体实施工作；计划财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据搜

集、提供、复核等；公司董事会负责本办法的审批。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

首次授予部分各年度绩效考核目标如下表：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2017 年营业收入增长率不低于 10%。
第二个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 20%。
第三个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 30%。

预留部分各年度绩效考核目标如下表：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 20%。
第二个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 30%。

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

### 2、个人层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将组织对激励对象每个考核年度综合表现的考核，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售比例。考核内容如下：

#### (1) 公司董事以及高管人员：

主要考核战略规划、经营指标、职责履行等内容。另外，由于公司在发行股份购买资产并募集配套资金停牌期间筹划本次股权激励事宜，依据本计划对授予的限制性股票进行解锁的条件之一为公司董事、高级管理人员已经相应履行与该发行股份购买资产并募集配套资金事项相关的填补回报措施。

#### (2) 中层管理人员：

主要考核内容主要是部门管理、服务配合、人才培养、职责履行等，考核方式为自评与部门互评、分管领导考评相结合。

#### (3) 核心技术（业务）人员：

主要考核业务能力、精益管理与改善、科技成果与转化、职责履行等内容，考核方式为自评与主管领导考评相结合。

激励对象的综合考评分为合格和不合格两种情形，其对应的解除限售比例如下：

考核结果	解除限售比例
合格	100%
不合格	0%

激励对象按照综合考评结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售，未能解除限售部分由公司回购注销。

### 3、考核结果应用

未满足公司层面业绩考核要求的，所有激励对象考核当年可解锁的限制性股票均不得解锁，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

未满足个人层面业绩考核要求的，激励对象考核当年可解锁的限制性股票不得解锁，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 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

限制性股票激励计划解锁期间每个会计年度考核一次。

## 七、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据考核结果，确定激励对象的解锁资格及解锁数量。

2、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 八、考核程序

公司行政人事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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考

考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核结束后，公司行政人事部须保留绩效考核所有考核记录，并将考核结果汇总后报证券部。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由行政人事部负责统一销毁。

## 十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）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。

苏州市世嘉科技股份有限公司

董事会

2017年8月18日