

## 东软集团股份有限公司 限制性股票激励计划考核管理办法 (2015年7月制定)

为保证东软集团股份有限公司（以下简称“公司”）长期激励计划的顺利进行，进一步建立、健全公司长期激励机制，吸引和保留优秀人才，充分调动公司中高层管理人员及核心业务（技术）人员的积极性和创业激情，促进公司业绩持续增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》和《东软集团股份有限公司章程》以及其他相关法律法规的规定制定本办法。

### 一、考核目的

本办法坚持公平、公开、公正的原则，通过对公司激励对象的业绩等工作绩效进行正确的评价，以实现长期激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而积极地利用长期激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

### 二、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、其他管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

### 三、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

（二）公司人力资源部、财务管理部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 四、绩效考核评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

本次激励计划授予的限制性股票在解锁会计年度中分年度进行考核，以达到考核目标作为激励对象的解锁条件。

## 1、首次授予的限制性股票的各年度考核目标如下：

解锁安排	业绩考核目标
第一次解锁	2015年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，比较2014年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于85%；或公司2015年度平均市值，比较公司2014年度平均市值增长率不低于10%。
第二次解锁	2016年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，比较2014年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于88%；或公司2016年度平均市值，比较公司2014年度平均市值增长率不低于20%。
第三次解锁	2017年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，比较2014年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于90%；或公司2017年度平均市值，比较公司2014年度平均市值增长率不低于30%。

## 2、预留部分各年度限制性股票的各年度考核目标如下：

解锁安排	业绩考核目标
第一次解锁	2016年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，比较2014年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于88%；或公司2016年度平均市值，比较公司2014年度平均市值增长率不低于20%。
第二次解锁	2017年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，比较2014年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于90%；或公司2017年度平均市值，比较公司2014年度平均市值增长率不低于30%。

“公司年度平均市值”为公司当年第一个交易日至最后一个交易日该项指标的算术平均值。公司各年度平均市值以当年各交易日公司股票收盘时市值（即收盘价×总股本）的平均数计算。

由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

本激励计划有效期内，各年度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。

若当期解锁条件未达成，则公司按照激励计划的规定回购当年度可解锁部分限制性股票并注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

根据公司的绩效考核管理办法，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档，对应的考核结果如下：

A（优秀）：出色的、持续超过岗位要求。

B（良好）：称职、达到岗位要求。

C（合格）：基本适合岗位要求。

D（不合格）：未能达到岗位要求。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“合格”，激励对象当年的限制性股票可以进行解锁。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，激励对象当年的限制性股票不得解锁，由公司统一回购注销。

## 五、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

## 六、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会负责具体的考核工作，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，并提交董事会审核。

## 七、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者反馈考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核反馈的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

（三）考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 八、附则

本办法由公司股东大会审议通过后生效，由董事会负责解释及修改。