

福建顶点软件股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

福建顶点软件股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，制定了《福建顶点软件股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。为保证激励计划的顺利实施，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《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

1、考核目的

1.1 保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好的、均衡的价值分配体系；

1.2 有效激励公司核心骨干人员诚信、勤勉的开展工作，以保证公司业绩稳步提升并确保公司发展战略和经营目标的实现；

1.3 通过公正、公开、公平的考核评价，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，实现公司及全体股东利益最大化。

2、适用范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员。

3、适用原则

3.1 战略牵引、责任结果导向：绩效指标的制定要从公司战略目标出发，进行层层分解，突出战略牵引性；以责任结果为中心导向，激励相关人员不断追求卓越工作成果。

3.2 形成绩效循环、让大多数人成为成功者：绩效管理不等同绩效考核，而是绩

效承诺制定、绩效实施、指导与反馈、绩效考核、结果应用四个环节不断循环过程。绩效管理目的不是批评、而是为了改善组织和个人绩效，使大多数人成功。

3.3 三公原则：绩效管理要政策公开，程序公正，以事实为依据，用数据说话，相对公平。

4、角色与职责

4.1 公司董事会薪酬与考核委员会

4.1.1 负责领导和组织对激励对象的考核工作；

4.1.2 负责对激励对象的考核结果进行审议并进行决议。

4.2 人力资源部

4.2.1 制定、优化和完善公司相关管理制度。

4.2.2 负责审核相关绩效考核结果。

4.2.3 负责落实绩效考核结果的应用，并监督各部门绩效考核结果的应用情况。

4.2.4 负责绩效结果的申诉处理。

4.3 被考核者

4.3.1 根据部门工作计划，与上级共同沟通，制定、执行绩效目标。

4.3.2 接受绩效考核。

5、绩效考评评价指标及标准

公司本次激励计划首次授予的权益分三期解锁。在等待期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。绩效考核评价主要包括公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

5.1 公司层面业绩考核

5.1.1 业绩指标的选取

本计划授予的限制性股票，在解锁期的会计年度中，分年度进行绩效考核并解

锁，财务业绩考核的指标主要为净利润指标。

5.1.2 考核标准

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	绩效考核目标
限制性股票第一次解锁	公司 2017 年实现的净利润金额较 2016 年同比增长不低于 20%
限制性股票第二次解锁	公司 2018 年实现的净利润金额较 2016 年同比增长不低于 30%
限制性股票第三次解锁	公司 2019 年实现的净利润金额较 2016 年同比增长不低于 40%

注：上述净利润增长率指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

5.2 个人层面业绩考核

5.2.1 考核内容与标准

根据公司制定的考核办法，年度绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。标准定义如下：

绩效等级	定义	标准
A	杰出贡献者	所在部门超额完成公司确定的年度目标，且个人取得杰出的成果，绩效明显高于他人，是部门员工的模范
B	高于平均的贡献者	所在部门完成公司确定的年度目标，且个人超越了自身的工作职责，绩效超过团队平均水平，不断拓展工作范围与影响
C	扎实贡献者	所在部门完成公司确定的年度目标的 80% 以上，且个人始终能够满足工作职责要求，或绩效达到团队平均

		水平；工作可靠，展示出其具有适当的知识、技能、工作有效性和积极性
D	较低贡献者，绩效待改进	所在部门完成公司确定的年度目标低于 80%，且个人与他人相比，不能完全履行工作职责，或绩效结果低于团队平均水平；且未能展示出应具备的知识、技能、工作有效性和积极性

5.2.2 结果应用

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。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合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格，当年度限制性股票才可按照个人解锁比例进行行权/解锁。

激励对象在上一年度绩效考核不合格，则当年度限制性股票的解锁额度不可解锁，限制性股票由公司统一回购注销。

6、考核期间与次数

6.1 考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

6.2 考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

6.3 考核结果的反馈及申诉

6.3.1 董事会薪酬与考核委员会定期出具绩效考核报告，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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

6.3.2 被考核者若对考评结果有异议，应在二个工作日内首先与直接上级沟通，若沟通未达成一致意见，可向间接上级或人力资源部书面申诉。

6.3.3 如需召开申诉评审会，则由人力资源部发起，公司董事会薪酬与考核委员会负责受理并进行复核。

7、附则

7.1 本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。

7.2 本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法律和规章存在冲突，则以最新法律、法律和规章为准。

7.3 本办法自股东大会审议通过之日起生效。

福建顶点软件股份有限公司董事会

2017年7月10日