

天夏智慧城市科技股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2017 年 6 月）

天夏智慧城市科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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、法规和规范性文件、以及公司章程、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

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、核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供, 并对数据的真实性和可靠性负责

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
限制性股票第一个解除限售期	2017年净利润不低于6.2亿;
限制性股票第二个解除限售期	2018年净利润不低于8.0亿;
限制性股票第三个解除限售期	2019年净利润不低于10亿;

注: 上述“净利润”指归属上市公司股东的净利润

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, 回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(二) 个人层面综合绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合绩效进行考核, 综合绩效考核将基于激励对象所在业务单元的业绩目标达成情况及激励对象个人绩效考核成绩进行, 并依照激励对象的综合考核成绩确定其解除限售的比例。

个人综合考核成绩=所在业务单元业绩目标达成率×个人绩效考核成绩。

个人绩效考核成绩分数区间为0分-100分。

激励对象个人当年实际解除限售额度=可解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

根据公司制定的考核办法及相关实施细则, 对个人综合考核成绩分为四个分数档, 综合考核评价表适用于考核对象, 届时根据下表确定激励对象解除限售的比例:

个人综合考核成绩 (S)	$S \geq 100$	$100 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
可解除限售比例	100%	80%	60%	0%

若激励对象上一年度个人综合考核成绩高于（包括）60分，则上一年度激励对象个人综合考核结果为“合格”，激励对象根据年度综合考核成绩对应的个人可解除限售比例进行解除限售，当期未解除限售部分由公司按照限制性股票激励计划的规定回购注销，回购价格为授予价格。

若激励对象上一年度个人综合考核成绩低于60分，则上一年度激励对象个人综合考核结果为“不合格”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期可解除限售额度，由公司按照限制性股票激励计划的规定回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=可解除限售比例×个人当年计划解除限售额度

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

七、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授的限制性股票申请解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2017-2019年三个会计年度，每年考核一次。

八、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

（一）考核结果反馈与申诉

被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。

如果被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。

（二）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，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

。

十、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法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律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。

天夏智慧城市科技股份有限公司董事会

2017年6月