

上海汉得信息技术股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核办法

上海汉得信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）拟按照《上海汉得信息技术股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《2016 年激励计划》）对公司部分核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）实施股权激励，以定向发行新股的方式向激励对象授予限制性股票。

为保证《2016年激励计划》的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》等有关法律法规以及《上海汉得信息技术股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

第一条 考核目的

本办法旨在通过对公司部分核心技术（业务）人员的工作情况进行全面、客观的评估，确保《2016年激励计划》的顺利实施并健全公司中长期激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，实现公司的发展战略和经营目标，促进公司业绩稳步提升。

第二条 考核原则

考核评价坚持公开、公正、公平的原则，并紧密联系公司发展战略，全面客观地考察激励对象的工作业绩与能力态度。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的《2016年激励计划》的实施对象，该对象全部为公司核心技术（业务）人员。

第四条 考核组织与权限

1、董事会负责本办法的审批，并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核

结果。

- 2、薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作并审核考核结果。
- 3、薪酬与考核委员会下设考核工作小组，负责具体实施考核工作。
- 4、人力资源、销售、财务、行政等相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关数据的搜集、提供、核实等，并对所提供数据的真实性、可靠性负责。

第五条 考核体系

《2016年激励计划》的考核体系以公司现有的绩效考评体系为基础。考核依照本办法以及公司相关管理制度进行。

- 1、核心技术（业务）人员的考核评定由工作业绩、素质能力两方面构成。
- 2、工作业绩以激励对象每年关键工作任务的完成情况为评判依据，以公开述职、提问、质询、点评相结合的方式在《年度业绩考核表》中予以评定。关键工作任务的数量、具体内容、权重根据考核对象的岗位特点设定，由薪酬与考核委员会在激励对象的《年度业绩考核表》中予以明确，并报董事会批准。

素质能力根据激励对象的不同，依照《年度业绩考核表》所列出的客户因素、责任心、团队精神、专业&业务知识、计划性和组织性、智谋能力、可靠性、领导能力等指标及其权重予以评定。

- 3、激励对象的考核评定由不同主体分别给出

考核对象	考核关系	说明
核心技术（业务）人员	被考核人	被考核人对工作业绩和素质能力做出自评
	直接上级	直接上级对被考核人进行评定
	部门总监	部门总监对考核结果进行核定

- 4、激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核关系跟随岗位变动而调整。评定结果需要综合变动前及变动后的考评情况。

- 5、根据综合考评情况，激励对象获得以下考评等级：

考评等级	等级标准
优秀	取得非常突出的成绩。超越了业务表现的要求/标准，有更高的目标和成就。卓越的计划能力，注意业务的轻重缓急，具有创新能力和对取得良好成就的自我驱动力。
好	业务表现在各方面都非常的可靠。全力以赴地完成并取得成果，在时间性和克服压力方面都做得很好。
满意	业务表现和结果基本能达到标准。能满足基本的需求，但很少有超越计划目标的创新。大体能及时完成工作，或在没有严重影响结果的情况下接近耽搁的边缘。
平均水准	业务表现没能达到目标/定位。业务的优先没有被很好地计划和开展，一直需要外部的支持和对主观能动性的推动，计划性和业务导向有待相当的改进。
差	业绩表现远低于所期望标准。时常不能注意业务的先后次序，缺乏预见，不能及时纠正行为，耽搁每周业务或最后期限，造成需要采取补救措施的结果。

6、在考核期间内，激励对象出现违法违规、内部重大违纪、工作重大失职、以及重大客户投诉等其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项时，激励对象当年考核结果为“差”。

第六条 考核程序

1、薪酬与考核委员会工作小组根据公司年度经营目标、管理目标、激励对象个人年度计划等内容对考核对象当年度的工作业绩、素质能力作出详细设定与说明，并签订《年度业绩评估表》，作为年度考核的重要依据。

2、人力资源部在薪酬与考核委员会对考核结果审核完毕的七个工作日内向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，应在获知考核结果的七个工作日内，书面填写《考核申诉表》向薪酬与考核委员会提出申诉。薪酬考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。该答复即为激励对象的最终考核结果。

3、考核人员应对被考核人作出客观公正的评价。基于故意或重大过失对被考核人作出错误评价的，薪酬与考核委员会将对其予以警告，取消其考核人资格。

第七条 考核结果的应用

考核结果作为限制性股票的解锁依据。考核结果为“优秀”、“好”、“满

意”的激励对象在满足其他解锁条件时，可以按照《2016年激励计划》的相关规定申请解锁。考核结果为“平均水准”或“差”的激励对象，其取得的限制性股票不得解锁，由公司统一回购并注销。

第八条 考核记录的管理

1、公司人力资源部应保存相关考核记录，作为保密资料归档保存。考核记录的保存期不低于五年。为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改。若要修改或重新记录，须由当事人签字。

2、年度考核结束后，薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第九条 附则

本办法自《2016年激励计划》经董事会审议并提交公司股东大会审议通过之日起开始实施。本办法由薪酬与考核委员会负责解释与修订。

上海汉得信息技术股份有限公司

董 事 会

二〇一六年七月六日