

# 天音通信控股股份有限公司

## 股权激励计划实施考核管理办法

为保障天音通信控股股份有限公司（以下简称“天音控股”或“本公司”、“公司”）股权激励计划顺利进行，并进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和骨干员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对激励对象进行评价，实现股权激励计划与激励对象工作业绩、工作能力及职业素养紧密结合。

### 二、考核范围

本办法适用于本次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、公司及公司的全资或控股子公司的的重要管理人员、公司及公司的全资或控股子公司的核心技术（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、考核职责权限

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各解锁期限限制性股票的解锁资格与解锁数量。

2、公司董事会办公室、人力行政部、财务管理部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

3、公司董事会会议负责本办法的审批。

### 四、考核体系

#### （一）公司层面业绩考核

本次股权激励计划实施期间，分年度对公司业绩进行考核，以达到每一个解锁期对应的公司业绩目标，作为激励对象当期可解锁的限制性股票的解锁条件。

首次授予的限制性股票的各年度考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	公司 2016 年净利润不低于 1.3 亿元
第二个解锁期	公司 2017 年净利润不低于 2.3 亿元
第三个解锁期	公司 2018 年净利润不低于 3.3 亿元

预留部分各年度限制性股票考核目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个预留解锁期	公司 2017 年净利润不低于 2.3 亿元
第二个预留解锁期	公司 2018 年净利润不低于 3.3 亿元

上述“净利润”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

锁定期内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。

由本次股权激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

若当期解锁条件未达成，则公司按照本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

本次股权激励计划实施期间，分年度对激励对象个人业绩进行考核。

激励对象的绩效评价结果划分为S、A、B、C、D五个档次，考核评价表适用于考核对象。

## 五、个人考核结果管理

### 1、个人考核指标和个人考核结果的修正

个人考核结束后，针对“受客观环境变化等因素影响较大的”个人考核指标和个人考核结果，应由公司董事会薪酬与考核委员会进行讨论、修正。

## 2、个人考核结果通知

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在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

## 3、个人考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以在接到考核结果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，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，并在接到申诉之日起十日内，根据复核结果对考核结果进行修正或对申诉者的申诉请求予以驳回答复。

## 4、个人考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

# 六、考核结果运用

## （一）公司层面业绩考核

每一个解锁期对应的公司层面业绩考核达标与否，直接决定所有激励对象在该解锁期内全部可解锁限制性股票能否解锁。

## （二）个人层面业绩考核

如解锁期所对应的公司层面业绩考核达标，则激励对象个人层面业绩考核结果运用于该激励对象当期可解锁股票数量。

激励对象当期可解锁股票数量=标准系数×个人当年计划解锁额度。

标准系数与个人考核结果的对应如下表所示：

考核结果	S	A	B	C	D
标准系数	1.0	1.0	1.0	0.7	0

若激励对象的考核结果为不合格，公司将按激励计划的有关规定，回购及注销本期或全部尚未解锁的限制性股票。

# 七、考核期间与考核次数

## 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。

## 2、考核次数

本次股权激励计划实施期间每年度一次。

## 八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

天音通信控股股份有限公司

董 事 会

二〇一六年二月二十六日