

# 深圳市奋达科技股份有限公司

## 第二期股权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市奋达科技股份有限公司（以下简称“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，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，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（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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了本《第二期股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，而提高管理绩效，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《深圳市奋达科技股份有限公司第二期股权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）所确定的所有激励对象，包括但不限于公司中高级管理人员、核心骨干以及公司认为需要激励的其他员工。

### 四、考核机构

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。

## 五、绩效考核评价指标及标准

解锁期内公司及激励对象必须同时满足如下条件，激励对象已获授的限制性股票才能解锁：

### 1、公司业绩考核要求

各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解锁安排  | 业绩考核目标                          | 解锁比例 |
|-------|---------------------------------|------|
| 第一次解锁 | 以2015年净利润为基数，2016年净利润增长率不低于30%  | 30%  |
| 第二次解锁 | 以2015年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于60%  | 40%  |
| 第三次解锁 | 以2015年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于100% | 30%  |

以上净利润指标约定为合并利润表中归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润加上由本激励计划在当期分摊的激励成本计算得到。在锁定期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于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。

若解锁期上一年度考核未达到目标要求，激励对象当年度限制性股票的可解锁额度不可解锁，由公司回购并注销。

由本次激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

### 2、个人绩效考核要求

激励对象只有在解锁的上一年度考核为“A、B、C、D”的激励对象可按照本激励计划的相关规定对该解锁期内可解锁的全部或部分限制性股票申请解锁，而“E”则不能解锁，由公司按回购价格回购该解锁期内可解锁的限制性股票并注销。具体对应的考核分数及依据考核结果可解锁的比例如下：

| 考核等级 | 等级说明                                                         | 考核分数                      | 解锁比例 |
|------|--------------------------------------------------------------|---------------------------|------|
| A    | 实际业绩超过预期计划/目标或岗位职责/分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得非常突出的成绩。 | 考核分数 $\geq$<br>90         | 100% |
| B    | 实际业绩达到预期计划/目标或岗位职责/分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的                | $80 \leq$ 考核分<br>数 $< 90$ | 75%  |

|   |                                                        |                            |     |
|---|--------------------------------------------------------|----------------------------|-----|
|   | 主要方面取得比较突出的成绩。                                         |                            |     |
| C | 实际业绩基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面合格。 | $70 \leq \text{考核分数} < 80$ | 50% |
| D | 实际业绩基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工的要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面合格。 | $60 \leq \text{考核分数} < 70$ | 25% |
| E | 实际业绩未达到预期计划/目标或岗位职责/分工的要求，在很多方面或主要方面存在着不足或失误。          | 考核分数 $< 60$                | 0   |

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象可将持有的限制性股票按照本计划规定比例逐年解锁；当期可解锁时间内未申请解锁的部分不再解锁并由公司以授予价格回购后注销。若解锁条件未达成，则公司按照本计划相关规定，以回购价格回购限制性股票并注销。回购价格为授予价格。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象的限制性股票解锁期间的前一会计年度。

### 2、考核次数

激励计划实施期间内每年度一次。

## 七、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，考核内容包括工作态度、工作效率、工作质量以及工作贡献等。人力资源部保存考核结果，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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

1、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通知考核结果；

2、如果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；薪酬与考核委员会的复核结果是最终的考核结果，激励对象不得再持有异议。

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法未做规定的事项，按激励计划规定执行；本办法与激励计划规定不一致的，按激励计划规定执行。

3、本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

深圳市奋达科技股份有限公司董事会

2016年5月23日