

深圳市奋达科技股份有限公司

限制性股票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”）限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，遵循相关法律法规和公司章程及本办法的规定；坚持组织绩效指标和个人绩效指标相结合原则；坚持短期经营目标和长期发展目标相结合原则；坚持激励与约束相结合原则。

第三条 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。

第四条 考核机构

- 1、公司人力资源部、计划财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
- 2、公司人力资源部、计划财务部负责激励对象考核分数的计算、考核结果

的材料汇总；

3、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第五条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

第六条 考核指标

1、公司层面业绩考核内容

本计划授予的限制性股票，在未来的两个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各期授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于25%
第二个解除限售期	以2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于60%

注：1、上述“净利润”指标计算以未扣除本次及后续激励计划激励成本前的净利润，且指扣除非经常损益后的归属上市公司股东的净利润为计算依据。

2、由本次股权激励产生的成本将在经常性损益中列支。

2、个人层面业绩考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、 B、 C、 D 四档，对应的解除限售情况如下：

等级	A	B	C	D
考评结果	优秀	良好	合格	不及格
标准系数	1.0	0.9	0.8	0

个人当年实际解除限售额度=标准系数×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，由公司按授予价格回购注销。

第七条 解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格和解除限售权益数量。

2、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第八条 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。

第九条 考核结果反馈

1、被考核的激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后 5 个工作日内向被考核的激励对象通知考核结果。

2、被考核的激励对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通解决。如若不能妥善解决，被考核的激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复。董事会薪酬与考核委员会答复即为激励对象的最终考核结果。

第十条 考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可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。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

4、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券事务部负责统一销毁。

第十一条 附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订，自股东大会审议通过之日起开始实施。

2、如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

深圳市奋达科技股份有限公司

2017年3月1日