

# 深圳科士达科技股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳科士达科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，增强公司专业管理人才及核心技术（业务）骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现公司股东、公司和激励对象个人的利益统一，确保公司业绩稳步提升及公司战略目标和经营目标的实现，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》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

本办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司薪酬及激励约束机制，保证公司 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”）的顺利实施，确保公司战略目标和经营目标的实现，从而促进公司持续、健康、高速发展。

### 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（含子公司）任职资格的董事、高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员以及董事会认定需要激励的其他员工。

### 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
首次授予部分第一个解除限售期	以2016年净利润为基数,公司2017年净利润增长率不低于20%
首次授予部分第二个解除限售期	以2016年净利润为基数,公司2018年净利润增长率不低于45%
预留部分第一个解除限售期	
首次授予部分第三个解除限售期	以2016年净利润为基数,公司2019年净利润增长率不低于75%
预留部分第二个解除限售期	

注:净利润考核指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

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。

(二)个人层面绩效考核要求

公司分别对研发体系、销售体系、供应链体系和平台体系激励对象设置不同的个人绩效考核指标,并与激励对象签署《股权激励授予协议书》,上述四个体系完成绩效考核指标的,可全部解锁;未完成绩效考核指标的,根据《股权激励授予协议书》的相关约定,激励对象不能解锁或部分解锁限制性股票。未能解除限售的当期份额,由公司回购注销,回购价格为授予价格。

## 六、考核期间与次数

(一)考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

(二)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。

## 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，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激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、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。

## 九、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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政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。

深圳科士达科技股份有限公司

二〇一七年六月十九日