

北京数码视讯科技股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

北京数码视讯科技股份有限公司

二〇一八年二月

北京数码视讯科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、重要管理人员、核心技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2014 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2018 年限制性股票激励计划。

为保证 2018 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《北京数码视讯科技股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司高级管理人员、重要管理人员及核心技术（业务）骨干人员从关键业绩、重点工作和职业道德等方面，进行工作绩效的全面客观评估，保证公司实施的股权激励计划的顺利进行，同时对激励对象进行有效的保留和激励，提升公司业绩并促进公司长期战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，坚持考核指标与公司战略紧密结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，并根据公司战略的演化而不断修正绩效考核指标。

第三条 考核对象

董事会薪酬与考核委员（以下简称“薪酬与考核委员会”）会确定并经董事会审议通过的数码科技 2018 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、重要管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

第四条 考核组织与权限

- 1、公司董事会负责本办法的审批。

2、薪酬与考核委员会负责领导，组织和审核考核工作。

3、公司人力资源中心、财务中心、市场中心、总裁办、内审部等相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

业绩考核指标主要包括：净利润增长率

本激励计划的解除限售考核年度为 2018-2019 年二个会计年度，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
第一个解除限售期	以2017年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于30%；
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于60%；

上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

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

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售的比例，激励对象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。

激励对象的评价标准结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	0.9	0.85	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，

公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格回购并注销。

第六条 考核程序

公司人力资源中心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。

第七条 考核次数

（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

2018 年限制性股票激励计划的考核年度为 2018-2019 年两个会计年度，每年度考核一次。

第八条 解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第九条 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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源中心需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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，须考核记录员签字。
- 3、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人力资源中

心负责统一销毁。

第十条 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 2018 年限制性股票激励计划生效后实施。

北京数码视讯科技股份有限公司

董事会

2018 年 2 月 12 日