深圳市同为数码科技股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

二〇一八年十月

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

为保证深圳市同为数码科技股份有限公司（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，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》等法律、法规、规范性文件及《深圳市同为数码科技股份有限公司章程》（以下称“章程”）、《深圳市同为数码科技股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划》（以下称“本次激励计划”）的规定，特制定《深圳市同为数码科技股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次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、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

四、考核职责分工

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

3、公司人力资源部在薪酬与考核委员会指导下具体实施考核工作。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核内容

激励对象需同时满足公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，其获授限制性股票方可解除限售。

1、公司层面业绩考核要求

首次授予限制性股票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
首次授予第一个解除限售期	以 2018 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 15%；且以 2018 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%，且为正数。
首次授予第二个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20%；且以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 69%，且为正数。
首次授予第三个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 20%；且以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 120%，且为正数。

注：业绩考核目标中的“净利润”是指归属于上市公司普通股股东的净利润。

预留部分限制性股票的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
预留授予第一个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20%；且以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 69%。
预留授予第二个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 20%；且以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 120%。

注：业绩考核目标中的“净利润”是指归属于上市公司普通股股东的净利润。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核遵照公司绩效考核制度的相关规定，即个人层面绩效考核指标包括业务目标达成结果、个人发展目标达成结果两个方面，且相对权重根据不同激励对象所在岗位、职级等情况确定。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

业务目标考核旨在关注被考核者对支撑所在组织的绩效目标达成的贡献情况，同时需保证与公司所倡导的核心价值观保持一致。

个人发展目标旨在考核个人在应对工作能力方面的挑战中的能力提升结果。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间每年度一次。

七、考核程序

1、每一考核年度根据公司年度经营计划，由公司与考核对象沟通后制定被考核对象年度工作绩效目标。

2、考核年度结束后，公司人力资源部与财务部门对激励对象进行个人关键业绩考核与企业经营业绩考核，形成汇总考核数据。

3、人力资源主管部门形成绩效考核报告，报薪酬与考核委员会审批，并保存考核结果。

4、根据前述考核结果确定各激励对象的考核得分，以此作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核结果

1、只有公司层面业绩考核达标时，激励对象方可根据个人绩效考核结果进行限制性股票解除限售。

2、激励对象当年实际可解锁的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核结果挂钩，个人绩效考核结果共划分为 A、B+、B-、C、D 五档，分别对应不同的解锁比例，具体如下：

考核结果	A	B+	B-	C	D
解锁比例	100%	100%	80%	50%	-

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A 或 B+，则激励对象当年解锁比例为 100%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 B-或 C，则激励对象当年

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

依照相应比例解锁，剩余未解锁限制性股票由公司回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核为 D，则激励对象当年未解锁的限制性股票由公司回购注销。

九、考核结果的反馈及应用

1、考核指标、结果的修正

公司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按相应程序进行修正。

2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会授权人力资源部在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、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。

4、考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

5、考核结果应用

绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据，薪酬与考核委员会根据对上年度的绩效考核报告，确定激励对象本年度的限制性股票解除限售数量。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

深圳市同为数码科技股份有限公司董事会

2018 年 10 月 17 日

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn