

胜宏科技（惠州）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

为保证胜宏科技（惠州）股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年限制性股票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，激励公司高级管理人员和核心骨干人员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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

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

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员，中层管理人员、核心团队成员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司行政管理中心、财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）公司行政管理中心、财务中心等负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在 2019-2021 年的各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解除限售条件。

首次授予部分限制性股票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	
	基准增长率	目标增长率
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 65%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 65%；	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 95%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 95%；
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 81.5%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 81.5%；	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 153.5%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 153.5%；
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 100%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入增长率不低于 100%；	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 230%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入增长率不低于 230%；

预留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	
	基准增长率	目标增长率
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 81.5%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 81.5%；	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 153.5%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 153.5%；
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 100%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入增长率不低于 100%；	公司需满足下列两个条件之一： 以 2017 年净利润为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 230%； 以 2017 年营业收入为基数，公司 2021 年营业收入增长率不低于 230%；

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

按照以上业绩指标，各期解除限售股票数量与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

(1) 以上各年度指标中净利润增长率未达到基准增长率则属于未达到当年的解除限售条件，当年对应的限制性股票由公司回购注销，回购价格不高于授予价格加银行同期存款利

息：

(2) 以上各年度指标在净利润增长率达到基准增长率的前提下，按以下计算法则确定各期公司层面解除限售股票数量：

考核期公司业绩完成情况	解除限售股票比例
当 $B > X \geq A$	$60\% + (X - A) / (B - A) \times 40\%$
当 $X \geq B$	100%

注：X 为考核当期实际同比 2017 年增长率，A 为当期基准增长率，B 为当期目标增长率。

未能解除限售部分由公司回购注销，回购价格不高于授予价格加银行同期存款利息。

(二) 个人业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 公司层面解除限售比例 × 标准系数。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 和 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的解锁比例：

考评结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

未能解除限售部分由公司回购注销，回购价格不高于授予价格加银行同期存款利息。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

(二) 考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

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，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。

八、考核结果的反馈及应用

(一) 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；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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；

(三) 考核结果作为限制性股票解锁的依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 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部负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

胜宏科技（惠州）股份有限公司

董事会

2018年12月24日