

深圳市奥拓电子股份有限公司

2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市奥拓电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，有效调动公司（含控股子公司）关键管理人员及核心骨干积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续、健康发展，为股东带来更高效、更持久的回报，制定了《深圳市奥拓电子股份有限公司2018年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）。为了配合《激励计划》的实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件及《深圳市奥拓电子股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是以公司价值创造为核心，使业绩考核透明化和考核管理工作系统化，把经营业绩与公司、部门和个人的回报相结合，保证公司整体战略目标得以层层分解和贯彻。同时对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中激励对象获授限制性股票的最终价值的实现提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

本次考核以“基于战略的原则、目标承诺原则、客观性原则、责任结果导向原则”四大原则为考核基准，同时建立以“定量考核为主、定性考核为辅”的考核体系，严格按照本办法对激励对象的工作业绩、工作能力及工作态度进行综合考评。

1、基于战略的原则：以自上而下的战略目标体系和公司业绩考核指标为基

本依据设计，因此该体系运行的重要结果将是自下而上的支持公司战略目标和业绩考核指标的实现。

2、目标承诺原则：考核期初激励对象应对公司分配的绩效目标达成共识，激励对象须对绩效目标进行承诺。

3、客观性原则：以日常管理中的观察、记录为基础，注意定量与定性相结合，强调用数据和事实说话。

4、责任结果导向原则：工作态度和工作能力应当体现在工作绩效的改进上。

三、激励对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

相关关键管理人员（含控股子公司）及公司认为对公司持续发展有直接影响的
核心骨干（含控股子公司）

所有激励对象均已与公司（含控股子公司）签署劳动合同或聘任合同。

四、考核职责分工

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作及监督考核结果的执行情况。

2、公司人力资源部、计划财务部、审计部、证券事务部等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成工作小组，负责相关数据的收集和整理，并对激励对象的考核分数进行计算，汇总考核结果的相关材料。工作小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。

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。

五、考核工具

1、《股权激励计划绩效目标任务书》——适用于所有激励对象。结合公司的长期发展战略、年度整体目标、年度计划，基于岗位和分管单位的职责，形成考核周期内需要完成的任务和预期达到目标的书面约定。

2、《2018 年限制性股票激励计划考核评估表》——适用于所有激励对象。其考评指标由定性和定量两方面组成，由各岗位级别所涉及到的考核主体进行实施。

六、考核内容和方法

激励对象获授的权益能否解锁将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面的业绩考核

公司本次激励计划首次授权的限制性股票分三期解锁，预留的限制性股票分两期解锁。在等待期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁的条件。

	解锁期安排	业绩考核指标
首次授予限制性股票	授予限制性股票第一次解锁	2018年加权平均净资产收益率不低于14%。
	授予限制性股票第二次解锁	2019年加权平均净资产收益率不低于15%
	授予限制性股票第三次解锁	2020年加权平均净资产收益率不低于16%
预留授予限制性股票	授予限制性股票第一次解锁	2019年加权平均净资产收益率不低于15%
	授予限制性股票第二次解锁	2020年加权平均净资产收益率不低于16%

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例解锁；反之，若解锁条件未达成，则公司按照本计划相关规定，以激励对象授予价格回购限制性股票并注销。

2、激励对象的个人业绩考核

(1) 考核内容

①定量指标——根据公司《绩效考核管理办法》以激励对象考核年度内完成的工作业绩情况进行评定，满分100分。考核内容根据岗位的不同有所区别，该指标根据年初各激励对象确认的业绩目标为准。

②定性指标——主要是对激励对象考核年度内的工作态度、工作能力进行综合评价，满分100分。

定量指标和定性指标在考核中的权重分别为60%和40%。

除以上考核内容之外，若激励对象在考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经董事会薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分，数值一般不超过5分。

激励对象工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或存在收受回扣、贪污等重大违纪行为应予扣减5分以上，直至取消考核分数。

(2) 考核方法

定量指标是按照公司《绩效考核管理办法》所采用的工作绩效考核指标的完成情况确定分值，如果绩效考核为年度的，直接确定分数，为季度或月度的，则年度考核分数算术平均得出；定性指标则采取考评主体评分的方式确定分值。

(3) 考核结果分布与应用

根据考核分值结果，激励对象考核结果分为5个考核等级，具体如下：

等级	摘要	解锁份额	分数区间
A 优秀	经常显著超出预期，各个方面都特别出色	100%	90分（含90分）及以上
B 良好	达到或部分超过预期，所涉及的主要方面比较突出	100%	80分（含80分）-90分
C 正常	基本达到预期要求，无明显失误	100%	70分（含70分）-80分
D 需改进	未达到预期要求，在主要方面存在明显的不足或失误	0	60分（含60分）-70分
E 差	未达到预期要求，在主要方面存在严重不足或失误	0	60分以下

其中考核结果在C以上即考核综合评分超过70分（含70分）的为考核达标，激励对象可按照《激励计划》的相关规定对该解锁期内所获授的全部限制性股票申请解锁，否则，其相对应的限制性股票，由公司按照激励对象购买价格回购并注销。

七、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源部根据公司《绩效考核管理办法》与激励对象签订《股权激励计划绩效目标任务书》，作为年度考核个人工作业绩的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的《股权激励计划绩效目标任务书》，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源中心组织实施每年度各激励对象的绩效考核，得出激励对象考核结果。并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬考核委员会。公司人力资源部、计划财务部、审计部、证券事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。

3、公司人力资源部将本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由公司人力资源部在考核结束后3个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

4、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

5、最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解锁实施的依据。

八、考核结果管理

1、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，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

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

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任

义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

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

深圳市奥拓电子股份有限公司

董事会

二〇一八年九月三十日