

# 深圳科创新源新材料股份有限公司

## 2018 年股权激励计划实施考核管理办法

深圳科创新源新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2018 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

### 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 2019-2021 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:

授予股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	以 2018 年净利润为基数, 2019 年净利润增长率不低于 15%;
第二个行权/解除限售期	以 2018 年净利润为基数, 2020 年净利润增长率不低于 30%;
第三个行权/解除限售期	以 2018 年净利润为基数, 2021 年净利润增长率不低于 45%;

注: 上述“净利润”指归属上市公司股东的净利润, 并剔除激励计划股份支付成本后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行权的期权均不得行权, 由公司注销; 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, 由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

在股权激励计划有效期内的各年度, 对所有激励对象进行考核。根据公司现行的绩效考核制度, 目前对个人层面绩效考核结果共有三档, 相对应的行权比例如下:

对应档级	80 分及以上	60 分以上 80 分以下	60 分及以下
行权比例	100%	70%	0

注: 激励对象个人当年实际行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象只有在上一年度考核中被评为 80 分或者之上，才能全额行权当期股票期权；达到 60 分以上 80 分以下的行权当期股票期权的 70%，如果为 60 分及以下，则取消当年股票期权。

激励对象个人考核当年不达标，其对应当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销；其对应当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度；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 2019-2021 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行权/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

1、考核结束后，人力资源部须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部负责统一销毁。

## 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。

深圳科创新源新材料股份有限公司

二〇一八年十二月十日