

中山市金马科技娱乐设备股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全长效激励约束机制，吸引和留住优秀的中高层管理人员、核心技术和业务人员，充分调动其工作积极性和创造性，有效提升核心人员凝聚力和企业核心竞争力，践行“致力于为游乐业发展做贡献，致力于为股东、员工、合作伙伴带来最大收益，实现三方共同成长，实现顾客价值最大化”的企业宗旨，促使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司制订了《中山市金马科技娱乐设备股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时引导激励对象提高工作绩效，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司，下同）高级管理人员、中层管理人员、核心技术与业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考

核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励计划相关考核工作的领导、组织、实施；

(二) 公司人力资源中心、财务中心组成考核工作组负责具体考核工作。考核工作组对薪酬委员会负责；

(三) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责考核数据的收集、整理和提供，对考核数据的真实性和可靠性负责；并负责考核结果的统计、考核材料的汇总、归档和保存等工作；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为2019-2021年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。具体考核指标如下表所示：

以 2018 年度公司经审计的净利润为基准				
业绩指标	年度	2019 年	2020 年	2021 年
净利润增长率	目标值	10%	20%	40%
	实际达成的净利润增长率占当年目标值的比例 (A)			
各考核年度对应的可解除限售的比例 (M)				
当 $A < 50\%$ 时			M=0	
当 $50\% \leq A < 100\%$ 时			M=A	
当 $A \geq 100\%$ 时			M=100%	

注：1、以上“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若

各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级。

评价结果	优秀	良好	合格	不合格
解锁系数	100%			0

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人评价结果达到“合格”及以上等级，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其获授的限制性股票；若激励对象上一年度个人评价结果为“不合格”，则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，激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

第六条 考核程序

（一）每年度末，各相关部门负责统计、提供考核数据，考核工作组在薪酬委员会的指导下开展具体的考核工作，并负责考核结果的统计、考核材料的汇总、归档和保存；

（二）考核工作组将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬委员会审议，并由其做出决议。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本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。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、考核对象有权了解个人考核结果，考核工作组应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知考核对象。

2、考核对象对考核结果有异议的，可向考核工作组提出复议。考核工作组

应在 3 个工作日内告知其复议结果。如考核对象对复议结果仍有异议，可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为本次限制性股票激励计划解除限售的依据。

(1) 公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销；公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可解除限售的限制性股票数量；

(2) 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解除限售数量；

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录原则上不得涂改，若有修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

中山市金马科技娱乐设备股份有限公司

董事会

2019 年 6 月 27 日