

# 深圳市得润电子股份有限公司

## 2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市得润电子股份有限公司（以下称“公司”）制定了《公司 2018 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”），拟授予董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员限制性股票。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》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

### 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，形成良好均衡的价值分配体系，保证限制性股票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，促进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开、公正、公平的原则，坚持考核指标与公司战略紧密相结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，严格按照本办法对考核对象进行评价考核，以实现限制性股票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（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员以及技术（业务）人员（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

### 四、考核组织与执行机构

（一）公司董事会负责本办法的制订。

（二）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作。下设薪酬与考核委员会办公室负责具体的考核工作，定期或不定期汇总、审核相关考核数据及信息，并以书面报告形式上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核通过后再上报董事会审批。

（三）公司财务部门、人力资源部门等各相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

### 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核

本激励计划的解除限售考核年度为 2018-2020 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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2018 年经审计归属于上市公司股东的净利润不低于人民币 2 亿元
第二个解除限售期	2019 年经审计归属于上市公司股东的净利润不低于人民币 3 亿元
第三个解除限售期	2020 年经审计归属于上市公司股东的净利润不低于人民币 4.2 亿元

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

### （二）激励对象个人层面绩效考核

公司结合不同激励对象的管理层级、职位类别和主要价值贡献方式，对考核指标进行不同的考核目标设置。考核内容主要包括财务类、客户类、内部运营类、社会效益和董事会综合评价指标等方面进行考核等方面，并设置相应的考核指标。被考核对象按目标管理考评成绩，指标业绩与目标管理业绩相结合，定性业绩与定量业绩相结合。

根据公司现行绩效考核相关管理办法，在考核期的每一个会计年度结束后，对激励对象进行考核。根据考评结果分档，最终确定其解除限售比例，具体情况如下表所示：

考评结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，按照限制性股票激励计划规定的解除限售比例，根据考核结果确定的额度分批次解除限售；未能解除限售部分由公司回购注销。

## 六、考核期间与周期

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

（一）董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值等，作为年度绩效考核的依据。

（二）薪酬与考核委员会办公室定期跟踪汇总考核数据，形成考核报表报董事会薪酬与考核委员会备案。

(三) 年度考核结束后, 由薪酬与考核委员会办公室负责具体考核操作, 汇总相关考核数据, 出具《年度考核绩效评价报告》, 报董事会薪酬与考核委员会审批。

## 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, 董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束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) 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。

(四) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据:

1. 绩效考核结果作为限制性股票的解除限售依据: 公司层面考核不达标, 所有激励对象所持该年度可解除限售的限制性股票全部作废; 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可解除限售的限制性股票额度。

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;

3. 考核结束后, 董事会薪酬与考核委员会应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进行修正。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结束后, 董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 绩效考核结果作为保密资料归档保存, 保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。

## 十、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。本办法自股权激励计划生效后实施。本办法未尽事宜, 按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行, 本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的, 应及时对本办法进行修订。

深圳市得润电子股份有限公司董事会

二〇一八年四月十五日