

深圳麦格米特电气股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳麦格米特电气股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本次限制性股票激励计划”）的顺利进行，通过绩效考核与解锁安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，依据《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》等相关法律、法规、规范性文件以及《深圳麦格米特电气股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

通过绩效考核与解锁安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，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绩效进行评价，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

本办法适用于公司本次限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的核心管理人员，核心业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心人员。

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）公司证券部、人力资源与行政部、财务部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) 公司人力资源与行政部、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) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，授予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
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	相比 2014~2016 年平均值，2017 年净利润增长率不低于 75%；
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	相比 2014~2016 年平均值，2018 年净利润增长率不低于 105%；
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	相比 2014~2016 年平均值，2019 年净利润增长率不低于 135%。

预留授予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
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	相比 2014~2016 年平均值，2017 年净利润增长率不低于 75%；
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	相比 2014~2016 年平均值，2018 年净利润增长率不低于 105%；
预留授予的限制性股票第三个解除限售期	相比 2014~2016 年平均值，2019 年净利润增长率不低于 135%。

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) 个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解锁。具体解锁比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照 A（杰出）、B（优秀）、C（良好）、D（合格）和 E（不合格）五个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和可

解锁比例如下：

考核分数	分数≥95	95>分数≥85	85>分数≥75	75>分数≥60	分数<60
考核等级	A（杰出）	B（优秀）	C（良好）	D（合格）	E（不合格）
可解锁比例	100%			70%	0%

个人当年实际解锁额度=可解锁比例×个人当年计划解锁额度。

激励对象按照各考核年度个人当年实际解锁额度解除限售，因考核结果导致未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源与行政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

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源中心应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源与行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源与行政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。

十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。
- 2、本办法经股东大会审议通过并自本次限制性股票激励计划生效后实施。

深圳麦格米特电气股份有限公司

董 事 会

2017年6月1日