

# 深圳新宙邦科技股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳新宙邦科技股份有限公司（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，充分调动公司中高层管理人员的积极性，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 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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、公司限制性股票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 2020 年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，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员、中基层管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为应当激励的其他员工。

### 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) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 以 2019 年净利润为业绩基数, 对各个考核年度的净利润定比 2019 年净利润的增长率 (A) 进行考核, 根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X), 各年度业绩考核目标及归属比例如下表所示:

归属期	对应考核年度	年度净利润相对于 2019 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予的限制性股票第一个归属期	2020 年	60%	50%
首次授予的限制性股票第二个归属期	2021 年	76%	65%
预留的限制性股票第一个归属期			
首次授予的限制性股票第三个归属期	2022 年	100%	82%
预留的限制性股票第二个归属期			

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
净利润	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 50\% + 50\%$
	$A < A_n$	$X = 0$

注: 1、以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

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, 则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴。

公司层面归属比例计算方法:

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值, 所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属, 并作废失效;

若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X。

### （二）满足业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

激励对象的业务单元层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。并依照激励对象所属的业务单元的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：

考评结果	优	良	合格	不合格
业务单元层面归属比例（Y）	100%	100%	70%	0%

### （三）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：

考评结果	优	良	合格	不合格
个人层面归属比例（Z）	100%	100%	70%	0%

若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“合格”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例（X）×（业务单元层面归属比例（Y）×50%+个人归属比例（Z）×50%）。

如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考评结果为“不合格”），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象可归属限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 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，公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

## 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

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 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 2020 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳新宙邦科技股份有限公司董事会

2020 年 11 月 30 日