

广东威创视讯科技股份有限公司

首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东威创视讯科技股份有限公司（以下简称“威创股份”或“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及公司核心业务（技术）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，公司拟实施首期限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（试行）》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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及董事会认定的核心业务（技术）人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作。

2、公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作；公司财务部负责提供相关的财务数据。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的解锁考核年度为2016-2018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：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	2016年净利润不低于人民币18,000万元
第二期解锁期	2017年净利润不低于人民币36,000万元
第三个解锁期	2018年净利润不低于人民币60,000万元

预留部分的解锁考核年度为2017-2018年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	2017年净利润不低于人民币36,000万元
第二期解锁期	2018年净利润不低于人民币60,000万元

上述净利润指标以未扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，各年净利润均指归属于上市公司股东的净利润。除上述条件外，锁定期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

2、个人和组织绩效考核要求

与威创股份签订劳动合同的激励对象，当年实际可解锁的限制性股票数量同时与激励对象上一年度个人绩效考核结果挂钩：

个人绩效等级	S	A	B+	B	C
个人解锁比例	100%	100%	100%	80%	0

与威创股份控制的下属公司签订劳动合同或由威创股份派往子公司服务的

激励对象，在当年度签订劳动合同时间或派往子公司时间超过8个月的，当年实际可解锁的限制性股票数量同时与其个人和所属组织上年度绩效考核结果挂钩：

子公司业绩未达标	个人解锁比例	0				
子公司业绩达标	个人绩效等级	S	A	B+	B	C
	个人解锁比例	100%	100%	100%	80%	0

由威创股份派往子公司服务的激励对象，原则上只要派出人员对子公司绩效承担责任，无论其与威创股份或子公司签订劳动合同，即应受上述规定约束。对未与威创股份签订业绩承诺或类似文件的子公司，或新设子公司，威创股份将于设立当年或每年度与该子公司负责人沟通确定该子公司组织绩效考核标准，并明确该激励对象的解锁条件是否与该子公司挂钩。

3、若解锁期内公司或子公司业绩考核未达标，当期标的股票不得解锁，由公司回购注销；若解锁期内公司和子公司业绩考核达标，则激励对象个人当期实际解锁额度按如下方式计算：

当期实际解锁额度=个人当期可解锁额度×个人解锁比例。

激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票各解锁期的前一会计年度。

2、考核次数

首次授予限制性股票的考核年度为2016-2018年三个会计年度，每年考核一次。预留授予限制性股票的考核年度为2017-2018年两个会计年度，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。

八、考核结果管理

1、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，其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。

2、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

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

广东威创视讯科技股份有限公司

董 事 会

二〇一六年六月二十二日