

广东明家科技股份有限公司

股票期权与限制性股票激励计划实施考核办法

为保证广东明家科技股份有限公司（以下简称“明家科技”或“公司”）股权激励计划的顺利开展，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、 总则

1、目的

旨在进一步完善公司法人治理结构，健全中高级管理人员及核心岗位员工的长期激励体系和约束机制，激励股权激励对象不断创造更高业绩，鼓励激励对象围绕公司战略体系全身心投入运营与管理，与公司共同发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现股东利益的最大化。

2、原则

考核评价坚持公正、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。

3、考核对象

本办法适用的激励对象包括：

- 1) 公司董事（不包括独立董事）；
- 2) 公司中高级管理人员（含子公司）；
- 3) 公司核心技术及业务人员（含子公司）。

二、 考核组织职责权限

- 1、由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- 2、董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作；
- 3、公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提

供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核体系

1、考核指标设定

（1）公司及子公司业绩考核指标设定

行权期/解锁期	行权期/解锁期比例	业绩考核目标
第一个行权期/解锁期	20%	1) 整体考核指标: 2016年度公司实现的净利润不低于19,830万元; 2) 子公司个别考核指标: 金源互动: 整体考核指标达标, 且金源互动2016年度实现的净利润不低于5,520万元; 微赢互动: 整体考核指标达标, 且微赢互动2016年度实现的净利润不低于10,730万元; 云时空: 整体考核指标达标, 且云时空2016年度实现的净利润不低于4,480万元。
第二个行权期/解锁期	30%	1) 整体考核指标: 2017年度公司实现的净利润不低于24,820万元; 2) 子公司个别考核指标: 金源互动: 整体考核指标达标, 且金源互动2017年度实现的净利润不低于6,050万元; 微赢互动: 整体考核指标达标, 且微赢互动2017年度实现的净利润不低于13,200万元; 云时空: 整体考核指标达标, 且云时空2017年度实现的净利润不低于5,570万元。
第三个行权期/解锁期	50%	1) 整体考核指标: 2018年度公司实现的净利润不低于26,060万元; 2) 子公司个别考核指标: 金源互动: 整体考核指标达标, 且金源互动2018年度实现的净利润不低于6,350万元; 微赢互动: 整体考核指标达标, 且微赢互动2018年度实现的净利润不低于13,860万元; 云时空: 整体考核指标达标, 且云时空2018年度实现的净利润不低于5,850万元。

上述业绩考核目标采用的净利润指标是不考虑本次激励计划所产生的成本、经审计的、扣除非经常性损益后的净利润。

各年度公司整体考核指标达标后，本部激励对象可以行权；在此基础上，完成个别考核指标的子公司，其激励对象可以行权。

若第一个、第二个行权期内公司业绩考核未达到行权条件的，则当期可申请

行权的相应比例股票期权可以递延到以后年度，以后年度达到行权条件时一并行权。第三个行权期内，若公司业绩考核达不到行权条件，未达到行权条件的股票期权不得递延至下一年，本期股票期权及未能满足前期行权条件而递延至本期的前期股票期权将由公司注销。

（2）激励对象考核要求

激励对象只有在上一年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才可解锁，具体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（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个考核等级进行归类，并提交公司（子公司）人力资源部备案。

年度个人考核等级	A	B	C	D
个人可行权/解锁比例	100%	80%	60%	0%

2、考核周期：考核期间为激励对象在每一解锁期所对应的前一会计年度。考核实施次数为一次。

3、考核程序

公司（子公司）人力资源部门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。

四、考核结果管理

1、激励对象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；

2、如激励对象对考核结果有异议，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；

3、考核结果作为股票期权行权和限制性股票解锁的依据。

五、考核结果归档

激励计划考核档案由公司（子公司）人力资源部门负责，各考核人和公司（子公司）人力资源部门应按部门逐人建立考核档案，包括各考核期被考核人的考核评定表、绩效面谈记录，考核得分汇总表及相关考核资料等，以备将来查询。

六、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

广东明家科技股份有限公司

董事会

2015 年 11 月 24 日