

聚光科技（杭州）股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证聚光科技（杭州）股份有限公司（以下简称“聚光科技”或“公司”）限制性股票激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及核心业务人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，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）》等法律、法规、规范性文件和公司章程的规定，特制定《聚光科技（杭州）股份有限公司限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、总则

1、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善责、权、利相一致的激励与约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，激发公司董事、高级管理人员及核心业务人员的积极性和创造性，确保公司经营目标和发展战略的实现，促进公司的长期可持续发展；同时，为本公司限制性股票计划执行中的授予、解锁等环节提供考核依据。

2、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，坚持公司整体绩效目标与个人激励相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则。

3、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心骨干。

二、考核组织和考核期间

1、考核组织

（1）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工作。

(2) 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、财务管理部门负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(4) 公司董事会负责本办法的审批。

2、考核期间

考核期间为激励对象获授的限制性股票解锁的前一会计年度。考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

三、考核办法

1、考核体系

为现实对公司业绩经营情况和运营情况的有效监督评估，公司绩效考核体系从部门与个人两个主体层次进行。

(1) 部门绩效考核

部门绩效考核指公司对各业务单元、总部职能与平台部门的业绩运行情况进行评估，考核目的在于评估部门对公司的贡献情况和业绩达成情况。考核的结果与部门内所有参与限制性股票激励对象的解锁挂钩。

(2) 个人绩效考核

个人绩效考核是公司针对个人的绩效表现进行的考核，考核目的在于评估个人对公司及部门的贡献与业绩达成情况。考核结果与激励对象个人的限制性股票解锁挂钩。

2、考核内容

(1) 部门绩效考核内容

各部门根据部门职责定位与业务规划确定绩效考核的指标体系，要求能够体现出本部门对公司的核心价值及贡献。

其中，公司对业务单元绩效考核的重点为业务单元经营业绩，同时兼顾业务单元的内部运营效率和管理水平，所以绩效指标重点为财务指标。业务单元绩效指标分为以下两个维度：

1) 核心业务指标：指评估业务单元经营业绩的财务指标，如销售收入、净

利润、销售合同额、回款额、新业务拓展等，以及其他内部运营类、外部客户类指标。

- 2) 管理指标：指评估业务单元内部运营效率、团队管理水平与组织建设的指标。

职能与平台部门作为公司的管理与业务支撑部门，绩效指标需要重点体现本部门对公司和业务单元的核心价值及贡献。职能与平台部门绩效指标分为以下两个维度：

- 1) 核心业务指标：指评估本部门对公司和业务单元核心贡献的指标，以及业务单元的满意度指标；
- 2) 管理指标：指评估本部门内部团队管理水平与组织建设的指标。

(2) 个人绩效考核内容

个人根据工作职责确定绩效考核的指标体系，要求能够体现出个人的核心贡献和价值。个人绩效指标分为以下三个维度：

- 1) 关键业务指标：指评估个人对部门核心业务贡献的指标，包括经营业绩贡献与内部运营支持贡献，指标分为财务类、内部运营类与外部客户类；
- 2) 专项任务目标：指个人职责内所涉及的重点专项工作任务，包括影响当前业绩的专项任务、对未来持续发展产生影响的专项任务；
- 3) 管理指标：指个人在团队管理、组织建设中承担职责所衍生的评估指标，涉及费用控制、人才培养、组织能力建设等方面。

3、考核流程

- (1) 每一考核年度由公司制定激励对象年度工作业绩目标，并与激励对象签订年度《绩效合约》，报薪酬与考核委员会备案。
- (2) 公司人力资源部门和财务管理部门定期跟踪汇总考核数据，形成考核报表报公司、薪酬与考核委员会备案。
- (3) 考核年度结束后，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，收集、汇总相关考核数据，对被考核人进行评估、打分，并出具绩效考核等级评估意见，报薪酬与考核委员会审核。

4、考核结果运用

在公司达成解锁的业绩条件之外，激励对象对已获授的限制性股票每次解锁时须同时满足达成各年度所在部门及个人解锁的业绩条件。具体如下：

(1) 部门层面解锁的业绩条件：

- 1) 各业务单元需达成各解锁时点上一年度公司确定的净利润目标预算值并完成回款指标，业务单元内激励对象个人获授的限制性股票方能解锁，
- 2) 各职能与平台部门需达成各解锁时点上一年度公司确定的业绩目标（部门考核合格），部门内激励对象个人获授的限制性股票方能解锁，同时部门内激励对象可解锁的比例与所有业务单元实际解锁总数相关：

职能与平台部门内激励对象解锁比例=1-业务单元当批次未解锁总数*10%/当批次公司应解锁总数

(2) 激励对象个人层面解锁的业绩条件：

激励对象在满足上述解锁条件的基础上，个人解锁比例根据个人上一年度绩效考核结果确定：

绩效考核等级	个人解锁比例
A	100%
B	100%
C	100%
C-	70%
D	50%
E	0%

- (3) 激励对象在考核期内发生岗位变动的，绩效考核指标跟随岗位变动。

5、考核结果管理

(1) 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

(2) 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会工作小组应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果。

(3) 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。

(4) 考核结果申诉

如被考核者对考核结果有异议，首先应通过与考核工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，被考核人可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

四、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

聚光科技（杭州）股份有限公司

二〇一四年五月