

深圳市联建光电股份有限公司

股权激励实施考核管理办法

为保证深圳市联建光电股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权与限制性股票激励计划的顺利进行，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，根据国家有关规定和公司实际，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

本办法适用于股票期权与限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司中层管理人员、核心技术（业务）骨干；
- （三）子公司的中高级管理人员、核心技术（业务）骨干；
- （四）公司董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本计划授予的股票期权 / 限制性股票，在行权/解锁期的各会计年度中，分年度进行绩效考核并行权 / 解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权/解锁条件。

授予的股票期权与限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权（解锁）期	业绩考核目标
第一个行权（解锁）期	以 2015 年业绩为基数，2016 年净利润增长率或备考财务报表净利润增长率不低于 50%；
第二个行权（解锁）期	以 2015 年业绩为基数，2017 年净利润增长率或备考财务报表净利润增长率不低于 100%；
第三个行权（解锁）期	以 2015 年业绩为基数，2018 年净利润增长率或备考财务报表净利润增长率不低于 150%；
第四个行权（解锁）期	以 2015 年业绩为基数，2019 年净利润增长率或备考财务报表净利润增长率不低于 200%。

以上“净利润”、“净利润增长率”均以未扣除激励成本前并扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

以上“备考净利润”、“备考净利润增长率”系以上市公司通过并购业务在当年度纳入合并范围的子公司假设当年 1 月 1 日开始纳入合并为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核未达到考核目标时，则所有激励对象所获授股票期权中当期可行权份额将由公司注销，所有激励对象所获授限制性股票中当期可解锁部分将由公司回购并注销。

（二）子公司业绩考核要求

（1）股票期权激励计划

获授股票期权的子公司的激励对象以公司整体考核指标达标为基础，并且激励对象个人所在子公司的业绩考核也达标后方可行权。

业绩考核将对子公司完成净利润情况以及向公司上缴利润情况进行评分。假设某子公司考核期内净利润目标值为（X），考核期内向公司上缴利润目标值为（Y），该子公司考核当期实际完成净利润值为(x)，考核当期实际向公司上缴利润值为(y)，则该子公司当期考核评分（U） = $50\% \times x/X + 50\% \times y/Y$ ，该子公司向公司实际上缴的净利润比例（R）= y/x 。

如果该子公司当期考核评分（U）<0.8 或者向公司实际上缴的净利润比例

(R) < 0.25, 则视为该子公司当期业绩考核不达标, 该子公司的激励对象所获授股票期权中当期可行权份额将由公司注销。

在每个行权期所对应的考核期内, 各子公司净利润目标值 (X) 以及向公司上缴利润目标值 (Y) 如下表所示:

(单位: 万元)

行权期	考核内容	分时传媒	友拓公关	易事达	联建有限	精准分众
第一个行权期	2016 年度实现的净利润目标值	12,200	5,500	6,000	7,000	3,100
	2016 年度上缴利润目标值	6,100	2,500	3,600	3,500	4,200
第二个行权期	2017 年度实现的净利润目标值	12,800	5,800	6,000	8,000	4,000
	2017 年度上缴利润目标值	6,400	3,000	3,600	4,000	2,300
第三个行权期	2018 年度实现的净利润目标值	12,800	6,000	6,000	9,000	4,000
	2018 年度上缴利润目标值	6,400	3,500	3,600	4,500	2,300
第四个行权期	2019 年度实现的净利润目标值	12,800	6,000	6,000	9,000	4,000
	2019 年度上缴利润目标值	6,400	4,000	7,000	4,500	2,300

说明: 子公司联建有限的净利润指标包含联建光电本部 LED 业务净利润。

若行权期内公司整体考核指标达标, 但某子公司考核指标未能达标, 则该子公司的激励对象所获授股票期权中当期可行权份额不得行权, 将由公司注销。

公司本部激励对象不参与子公司业绩考核, 各年度公司整体考核指标达标后, 本部激励对象可以行权。

(2) 限制性股票激励计划

限制性股票各期不参与子公司的业绩考核, 各年度公司整体考核指标达标后, 激励对象可以办理解锁。

(三) 个人层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分, 并依照激励对象的业绩完成率确定其行权 (解锁) 比例, 个人当年实际行权 (解锁) 额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权 (解锁) 额度。

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权（解锁）比例：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（A）/（B）/（C），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（D），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照激励计划规定的比例分批次行权（解锁）。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照激励计划的规定，取消该激励对象当期行权（解锁）额度，期权份额由公司统一注销，限制性股票由公司回购并注销。

六、考核期间及考核频率

考核期间：激励对象行权/解锁前一会计年度。

考核频率：股票期权与限制性股票激励计划每年度考核一次。

七、行权 / 解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权 / 解锁资格及数量。

2、绩效考核结果作为期权行权或限制性股票解锁的依据。

八、考核程序

（1）公司本部人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责本部激励对象具体的考核工作，保存考核结果，在此基础上形成绩效考核报告并由公司总经理签字确认后上报董事会薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行复核及修正。

（2）子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子公司激励对象具体的考核工作，保存考核结果，在此基础上形成绩效考核报告，并由子公司总经理签字确认后经公司总经理审核再上报董事会薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行复核及修正。

九、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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五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、考核结果作为期权行权或限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，薪酬与考核委员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，该计划结束三年后统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市联建光电股份有限公司

董 事 会

二〇一六年二月四日