

深圳市瑞丰光电子股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证深圳市瑞丰光电子股份有限公司（以下简称“公司”）股权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，激励公司核心员工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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司中高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

授予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	以 2015 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 10%；
第二个解锁期	以 2015 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 30%；

第三个解锁期	以 2015 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 50%。
--------	-------------------------------------

以上“净利润”、“净利润增长率”均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

在本计划经公司股东大会表决通过之前，证监会出台新上市公司股权激励管理办法，若公司业绩考核的设置与新上市公司股权激励管理办法有冲突，届时将进行调整。

由本次股权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

（二）个人层面绩效考核

目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D、E 五档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为 D/E 档，则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格，当年度限制性股票的可解锁额度才可解锁，未解锁部分由公司统一回购注销。

解锁期考核不合格，则当年度限制性股票的可解锁额度不可解锁，由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

八、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、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

深圳市瑞丰光电子股份有限公司

董事会

2016年7月1日