

华灿光电股份有限公司

2017 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证华灿光电股份有限公司（以下称“公司”）2017 年股权激励计划的顺利进行，吸引和保留专业管理人才及业务骨干，调动其积极性和创造性，建立员工与公司共同发展的激励机制，提升核心团队凝聚力和竞争力，确保公司战略目标的实现，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》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，特制定《2017 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是对本次股权激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，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

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- 2、公司董事会秘书办公室、人力资源部、财务中心负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、业绩考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予股票期权与限制性股票，考核年度为 2018 年、2019 年、2020 年连续三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

各年度绩效考核目标如下表所示：

首次授予部分行权期/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期/第一个解除限售期	以 2016 年为基数，公司 2018 年营业收入增长率不低于 90%，公司 2018 年扣非后净利润增长率不低于 1100%
第二个行权期/第二个解除限售期	以 2016 年为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 150%，公司 2019 年扣非后净利润增长率不低于 1400%
第三个行权期/第三个解除限售期	以 2016 年为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 220%，公司 2020 年扣非后净利润增长率不低于 1900%

预留部分的股票期权/限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

预留部分行权期/预留部分解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期/第一个解除限售期	以 2016 年为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 150%，公司 2019 年扣非后净利润增长率不低于 1400%
第二个行权期/第二个解除限售期	以 2016 年为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 220%，公司 2020 年扣非后净利润增长率不低于 1900%

注：上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。期权的行权/解除限售的条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权/解除限售。反之，若行权/解除限售条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销或所获限制性股票当期可解除限售份额回购注销。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象被授予的限制性股票/股票期权，在同时满足以下条件基础上可以解除限售或行权：

1、公司层面在考核年度完成本计划所制定的业绩考核目标。

2、根据公司《员工绩效管理制度》，激励对象在申请行权/解除限售的前一个会计年度的绩效考核结果至少达到 C（称职）等及以上，才能全额行权当期激

励权益或解除限售当期可解除限售份额；达到 D（需改进）的行权当期激励权益/解除限售的 50%。若激励对象的绩效考核成绩为 E（不称职）等，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度或当期可解除限售份额回购注销。

卓越（A）	优秀（B）	称职（C）	需改进（D）	不称职（E）
100%			50%	0

如未能同时满足上述条件，则激励对象当年未能解除限售的限制性股票由公司回购并注销，未能行权的股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或限制性股票/股票期权解除限售/行权的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票/股票期权激励期间计划年度每年度一次。

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。

八、考核结果反馈

1、年度考核结束后，由人力资源部组织将考核结果反馈至被激励对象本人。

2、激励对象对考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 10 天内，书面形式向公司董事会薪酬与考核委员会工作小组提出申诉；董事会薪酬与考核委员会工作小组须及时调查相关情况，并提出处理意见报董事会薪酬与考核委员会审核并做出处理。

九、绩效考核记录

公司人力资源部负责保存绩效考核结果。

十、附则

1、本办法未涉及之处以公司 2017 年股票期权与限制性股票激励计划为准。

2、本办法由董事会负责解释。

3、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。

华灿光电股份有限公司董事会

2017 年 3 月 2 日