
深圳市艾比森光电股份有限公司

2017年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法

为保证深圳市艾比森光电股份有限公司（以下简称“公司”）2017年股票期权与限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善法人治理结构，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、中层管理人员、核心技术（业务）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情况，特制定本办法。

一、考核原则

（一）“客观、公正”原则：以事实为依据，对被考核者的评价都应有明确的评价标准或客观事实依据，真实反映实际情况，避免由于趋中倾向、印象偏差、亲近性、以偏概全等现象带来的误差；

（二）“考核授权、方式多样”原则：为保证绩效管理的顺利进行，有利于各部门、分支机构集中管理和评估标准的相对统一，考核根据人员类别、工作性质的特征及级别分类进行考核；

（三）差异原则：根据不同性质的工作岗位设定不同的衡量标准；

（四）过程原则：实施绩效管理须对绩效实现过程进行实时监控，并对监控信息进行记录；对各层级被考核人员进行必要、有效的绩效辅导、面谈及反馈。

二、考核范围

本办法适用于公司《2017年股票期权与限制性股票激励计划》所确定的激励对象。

三、考核机构及职责

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

（二）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。

（三）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。

（四）公司董事会负责本办法的审批。

四、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核条件

1、本激励计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 2017 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 1.5 亿元；2017 年度营业收入不低于 15 亿元
首次授予第二个行权期 /预留部分第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 2018 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 2.3 亿元；2018 年度营业收入不低于 23 亿元
首次授予第三个行权期 /预留部分第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 2019 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 3 亿元；2019 年度营业收入不低于 30 亿元

注：净利润考核指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

股票期权的当期业绩考核目标达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划，激励对象所获股票期权当期可行权份额注销。

2、限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 2017年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于1.5亿元；2017年度营业收入不低于15亿元
首次授予第二个解除限售期 /预留部分第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 2018年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于2.3亿元；2018年度营业收入不低于23亿元
首次授予第三个解除限售期 /预留部分第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 2019年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于3亿元；2019年度营业收入不低于30亿元

注：净利润考核指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核条件

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，当期限制性股票才能解除限售，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 S（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（不合格）四个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

考核分数	分数 ≥ 95	$80 \leq \text{分数} < 95$	$60 \leq \text{分数} < 80$	分数 < 60
考核等级	S（优秀）	A（良好）	B（合格）	C（不合格）
行权系数	1	1	0.8	0
解除限售系数	1	1	0.8	0

1、激励对象在各行权期内可行权的股票期权份额，应根据该激励对象在相应年度的个人行权系数确定，具体计算公式如下：

激励对象在行权期可行权的股票期权份额 = 该激励对象因本激励计划所获得的股票期权总份额 $\times$ 行权比例 $\times$ 对应年度该激励对象的个人行权系数。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

2、激励对象在各解除限售期内可解除限售的限制性股票股数，应根据该激励对象在相应年度的个人解除限售系数确定，具体计算公式如下：

激励对象在解除限售期可解除限售的限制性股票股数 = 该激励对象因本激励计划所获得的限制性股票总量 $\times$ 解除限售比例 $\times$ 对应年度该激励对象的个人解除限售系数。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格 = 授予价格 $\times$ (1 + 董事会审议通过回购注销议案之日同期央行定期存款利率 $\times$ 董事会审议通过回购注销议案之日距离限制性股票登记的天数 $\div 360$ 天)。

注：从股权登记之日（含当天）起计算利息到董事会审议通过回购注销议案之日（不含当天），不满一年按照一年同期央行定期存款利率计算、满一年不满两年按照一年同期央行定期存款利率计算、满两年不满三年按照两年同期央行定期存款利率、满三年按照三年同期央行定期存款利率计算。

五、考核期间和次数

（一）股票期权行权、限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）股票期权与限制性股票激励计划有效期内每年度一次。

六、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。

七、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果的五个工作日内向公司人力资源部提出申诉，人力资源部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；

（三）考核结果作为股票期权行权与限制性股票解除限售的依据。

八、考核结果归档

（一）考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

深圳市艾比森光电股份有限公司
董事会

2017年8月8日