

中山联合光电科技股份有限公司

2017 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

中山联合光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心管理人员、核心技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2014 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2017 年股票期权与限制性股票激励计划。

为保证 2017 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《中山联合光电科技股份有限公司 2017 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司中层管理人员及核心技术（业务）人员（包含未来预留授予的激励对象）。

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。公司人力资源部负责具体实施考核工作，人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权/限制性股票：

1、公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象在获授股票期权/限制性股票后，需同时满足以下条件方能行权/解除限售：

在行权/解除限售日，激励对象按本计划的规定对获授的股票期权/限制性股票进行行权/解除限售时，必须同时满足以下条件：

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权/限制性股票的行权/解除限售考核年度为2017-2019年三个会计年度，预留授予股票期权/限制性股票的行权/限制性股票考

考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于10%；
第二个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于30%；
第三个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于45%。

预留授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予行权/解除限售期	业绩考核目标
预留第一个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于30%；
预留第二个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于45%；
预留第三个行权/解除限售期	以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于60%；

上述“净利润”指归属上市公司股东的净利润

由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

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，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

2、个人层面业绩考核要求

薪酬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的比例，激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=标准系数×个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（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行权/解除限售的比例：

考核结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权/解除限售，当期未行权/未解除限售部分由公司注销/按授予价格加上银行同期存款利息回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，注销当期期权额度/按授予价格加上银行同期存款利息回购注销当期限制性股票。

3、预留部分在授予后，相关激励对象的考核指标参照本管理办法执行。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权/解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

2017 年股票期权与限制性股票激励计划的考核年度为 2017-2020 年四个会计年度，其中首次授予考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，预留授予考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、行权/解除限售

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/解除限售资格及行权/解除限售数量。

2、绩效考核结果作为股票期权/限制性股票的行权/解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部、证券部等部门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。

九、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为股票期权/限制性股票行权/解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部、证券部等部门需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，该计划结束三年后由人力资源部和证券部负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、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。

中山联合光电科技股份有限公司

董事会

2017年 11 月 22 日