

利达光电股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证利达光电股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及核心骨干共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干的积极性，提升公司的核心竞争力，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，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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

《利达光电股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员及公司核心骨干等。

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

1、公司层面考核

(1) 授予时考核条件:

2017 年度加权平均净资产收益率、归属于上市公司股东的净利润同比增速及主营业务收入占比不低于公司 2015-2017 年对应指标的平均水平, 且上述三项指标均不低于对标企业 50 分位 (或平均) 水平。

注: 对标企业样本公司按照“申银万国-电子”行业划分标准, 选取与公司主营业务相似的上市公司, 在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值, 则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

(2) 解除限售时考核条件:

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|--|
| 第一个解除限售期 | (1) 可解锁日前一个财务年度加权平均净资产收益率 $\geq 4.1\%$, (2) 可解锁日前一个财务年度较2017年净利润年均复合增长率 $\geq 13\%$; (3) 可解锁日前一个财务年度年度主营业务收入占比 $\geq 93\%$ 。 且以上指标都 \geq 对标企业平均水平, 且 \geq 对标企业75分位; |
| 第二个解除限售期 | (1) 可解锁日前一个财务年度加权平均净资产收益率 $\geq 4.2\%$, (2) 可解锁日前一个财务年度较2017年净利润年均复合增长率 $\geq 14\%$; (3) 可解锁日前一个财务年度主营业务收入占比 $\geq 93\%$ 。 且以上指标都 \geq 对标企业平均水平, 且 \geq 对标企业75分位; |
| 第三个解除限售期 | (1) 可解锁日前一个财务年度加权平均净资产收益率 $\geq 4.3\%$, (2) 可解锁日前一个财务年度较2017年净利润年均复合增长率 $\geq 15\%$; (3) 可解锁日前一个财务年度主营业务收入占比 $\geq 93\%$ 。 且以上指标都 \geq 对标企业平均水平, 且 \geq 对标企业75分位。 |

注: 1、上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准; 2、上述“净利润”与“加权平均净资产收益率”指标均以归属于上市公司股东的净利润与净资产作为计算依据, 且均以激励成本摊销后的利润作为计算依据; 3、在股权激励有效期内, 若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为, 则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时可不计入当年以及未来年度净资产和净利润增加额的计算; 4、如预留部分的限制性股票于上市公司 2019 年年度报告披露前完成授予, 则各年度绩效考核目标按照上表标准执行, 否则以首次授予部分各业绩考核年份的下一会计年度作为预留部分的业绩考核年份。

若限制性股票解除限售前一会计年度考核不合格，激励对象当年度限制性股票不可解除限售，公司将在当期解除限售日之后按照授予价格与回购实施前 1 个交易日公司股票收盘价孰低者进行统一回购并注销。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报国务院国有资产监督管理委员会备案。

2、激励对象的个人层面业绩考核

根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果（S），原则上绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次。

考核评价表

| 考评结果（S） | A | B | C | D |
|---------|-----|-----|-----|---|
| 标准系数 | 1.0 | 1.0 | 0.5 | 0 |

个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核为 C 档，则公司将按照限制性股票激励计划的规定，对该激励对象限制性股票当期未解除限售额度按照授予价格与回购实施前 1 个交易日公司股票收盘价孰低者进行统一回购并注销。

若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档，则公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，并按照授予价格与回购实施前 1 个交易日公司股票收盘价孰低者进行统一回购并注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票各解除限售期间每年度一次。

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除限售资格及数量。

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及时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除限售的依据。

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。

利达光电股份有限公司

2019年1月16日