

深圳市聚飞光电股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市聚飞光电股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为应当激励的其他核心人员的积极性，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（2018 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，制定了公司 2018 年限制性股票激励计划。

为保证公司 2018 年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》、《深圳市聚飞光电股份有限公司 2018 年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，保证公司 2018 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥 2018 年限制性股票激励计划的作用，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 2018 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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 2018 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

四、考核机构

(一) 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责审核本办法规定的各项考核工作。

(二) 公司人力资源中心负责具体实施考核工作，保存考核结果，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司董事会办公室、财务中心等相关部门负责协助相关考核工作，包括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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

业绩考核指标主要包括：扣除非经常性损益后的净利润增长率

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2015-2017年公司扣除非经常性损益后的净利润均值为基数，2018年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于30%
第二个解除限售期	以2015-2017年公司扣除非经常性损益后的净利润均值为基数，2019年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于50%
第三个解除限售期	以2015-2017年公司扣除非经常性损益后的净利润均值为基数，2020年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于70%

预留授予部分的解除限售考核年度为 2019-2021 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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2015-2017年公司扣除非经常性损益后的净利润均值为基数，2019年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于50%
第二个解除限售期	以2015-2017年公司扣除非经常性损益后的净利润均值为基数，2020年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于70%
第三个解除限售期	以2015-2017年公司扣除非经常性损益后的净利润均值为基

	数，2021年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于90%
--	-------------------------------

以上扣除非经常性损益后的净利润及其增长率以剔除本次及其它股份支付费用影响的数值作为考核依据。

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，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

1、考核指标的确定

公司依据中长期战略发展目标与当年度的经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。具体情况如下：

（1）每年年初，公司依据战略发展规划制定公司年度经营目标，形成目标管理体系。

（2）将公司年度经营目标及战略重点工作分解至各中心，结合各中心的工作职责及关键业务控制点，形成各中心分管领导年度责任目标，经与总经理审核及沟通后签订绩效承诺书，作为执行和考核的依据。

（3）各部门依据各自所在部门的责任目标以及战略重点工作，结合部门的工作职责及关键业务控制点，形成部门年度责任目标，经分管领导审核及沟通后签订绩效承诺书，作为执行和考核的依据。

（4）各岗位依据部门责任目标及公司级重点任务，结合各岗位职责，形成岗位 KPI 指标考核表，由部门领导审定后作为执行和考核的依据。

2、KPI 考核指标的确定及权重情况

通用指标：指标值由公司统一设立，依据各指标与工作的相关性设立不同的权重。

部门专有指标：根据各部门的职能而设立，依据各指标对公司的重要度和贡献度设立不同的权重。

各部门的考核指标和权重，经分管领导审核后，由公司批准执行。

3、考核结果的形成

年末由公司人力资源部牵头，落实激励对象绩效承诺书相关的绩效指标完成情况，作为对公司各分管领导的考核依据。

岗位绩效考核以 KPI 及重点工作为评价依据，考核结果经分管领导审核后交人力资源部门审核备案。管理人员以年度综合考评分数为依据；核心技术（业务）人员以全年历次考核的算术平均分数为依据，由人力资源部汇总并上交董事会薪酬与考核委员会确认。

4、考核结果应用

董事会薪酬与考核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解除限售比例，激励对象个人当年实际解除限售额度=解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B+、B、C、D 五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核结果	A	B+	B	C	D
解除限售比例	100%	100%	100%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。激励对象未能解除限售的当期份额，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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

2018 年限制性股票激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，预留授予限制性股票的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

如被考核者对考核结果有异议，首先应与部门主管领导和人力资源中心沟通解决，如无法妥善解决的，被考核对象可以向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、考核纪录保管期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会核定后统一销毁。

十、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2018 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市聚飞光电股份有限公司

董事会

2018 年 10 月 31 日