

东莞勤上光电股份有限公司

首期股票期权激励计划实施考核办法

东莞勤上光电股份有限公司（以下简称为“勤上光电”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，现根据《公司法》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、目的

- 1、倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股东与职业经理团队之间的利益共享与约束机制。
- 2、激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展。
- 3、吸引与保留优秀管理人才和业务骨干。
- 4、鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力。

二、原则

- 1、公平、公正、公开。
- 2、激励和制约相结合。
- 3、维护股东利益，为股东带来更高效更持续的回报。

三、考核对象

考核对象为被列入公司股票期权激励对象的董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员。

四、考核组织与职责

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会全面负责领导和组织对考核对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部具体负责考核过程的指导、考核数据的收集和考核结果的汇总。

3、公司绩效管理委员会负责对人力资源部提交的考核结果进行审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核内容

财务业绩考核的指标主要包括：营业收入增长率、净利润增长率。

本计划授予的股票期权，在三个行权期中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	以 2011 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数，2012 年净利润增长率不低于 20%； 以 2011 年营业收入为基数，2012 年营业收入增长率不低于 17%。
第二个行权期	以 2011 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数，2013 年净利润增长率不低于 45%； 以 2011 年营业收入为基数，2013 年营业收入增长率不低于 40%。
第三个行权期	以 2011 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 75%； 以 2011 年营业收入为基数，2014 年营业收入增长率不低于 65%。

若无特殊说明，上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益前后孰低的净利润。同时本次股权激励产生的股票期权成本将在经常性损益中列支。若公司发生再融资行为，则新增加的净资产对应的净利润及营业收入不计入当年及下一年净利润及营业收入行权指标的计算。但是本次股权激励计划定向增发新增的净资产对应的净利润及营业收入应计入当年及今后年度行权指标的计算。若公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

2、个人层面业绩考核内容

按照《勤上光电员工绩效考核制度》实施。激励对象只有在上一年度个人绩效考核合格的前提下，才能对当期可行权股票期权进行行权。

六、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象行使股票期权的前一会计年度。

2、考核次数：股票期权激励期间每年度一次。

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。

八、考核结果的反馈及应用

1、考核结果的反馈

(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五个工作日内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。

2、考核结果的应用

(1) 董事会薪酬与考核委员会根据考核结果，确定被激励对象的行权资格及行权数量。

(2) 考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有绩效考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

东莞勤上光电股份有限公司

2012年5月16日