

东莞铭普光磁股份有限公司

第一期股权激励计划考核管理办法

为保证东莞铭普光磁股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、公司及子公司中高层管理人员和核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司未来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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持以公开、公平、公正的原则为基础，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股权激励计划的所有激励对象，包括公司部分高级管理人员、公司及子公司中高层管理人员、核心技术（业务）骨干。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署了劳动合同或聘用合同，且未参与除公司激励计划外的其他上市公司的股权激励计划。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

3、公司人力资源部、财务部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。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核期间和次数

1、考核期间

2018、2019、2020年三个会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为公司2018-2020年三个会计年度，每年度考核一次。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本股权激励计划授予的股权分3期行权，行权考核年度为2018年-2020年，公司将对激励对象分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2017年年度业绩为基数，公司2018年较2017年营业收入增长率不低于10%；2018年净利润与股权激励成本(管理费用)之和较2017年净利润的增长率不低于10%。
第二个行权期	以2017年年度业绩为基数，公司2019年较2017年营业收入增长率不低于25%；2019年净利润与股权激励成本(管理费用)之和较2017年净利润的增长率不低于25%。
第三个行权期	以2017年年度业绩为基数，公司2020年较2017年营业收入增长率不低于40%；2020年净利润与股权激励成本(管理费用)之和较2017年净利润的增长率不低于40%。

注：以上“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润

股权的行权条件达成，则激励对象按照本股权激励计划规定比例行权。如公

司业绩考核未达到目标条件时，所有激励对象对应考核当年可行权的股权均由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

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，并依照激励对象的个人绩效考核确定其当期行权比例，激励对象的绩效评价结果划分为(A)、(B)、(C)和(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的行权比例：

考评结果(S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为(A) / (B) / (C)，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；激励对象可按照本股权激励计划规定的行权比例行权，个人当年实际可行权额度=标准系数×个人获授份额×个人当年计划行权额度。其中：考核结果为(B)与(C)的激励对象，剩余当年的可行权额度中不能行权的股权，由公司统一注销。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为(D)，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”；公司将按照本股权激励计划的规定，取消该激励对象当年行权额度，由公司统一注销。

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、考核结果管理

1、考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、激励对象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5个工作日内向激励对象通知考核结果。

3、董事会薪酬与考核委员会工作组须将绩效考核所有考核记录归档保存。

4、考核人应对激励对象客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

5、激励对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

九、 附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

东莞铭普光磁股份有限公司

董事会

2018年3月1日