

深圳市瑞丰光电子股份有限公司

股权激励计划实施考核管理办法

为保证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，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员，具体考核名单见下表：

姓名	职务
林常	董事、常务副总经理
庄继里	财务总监
中层管理人员、核心业务（技术）人员（46 人）	
合计（48 人）	

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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取与考核分数

财务业绩考核的指标主要包括：净资产收益率、净利润增长率。

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，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。

首次授予的股票期权与限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权（解锁）期	绩效考核目标
第一个行权（解锁）期	等待期内（2012年度）归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负；相比2011年，2012年净利润增长率不低于10%，净资产收益率不低于6.5%；
第二个行权（解锁）期	相比2011年，2013年净利润增长率不低于30%，净资产收益率不低于7%；
第三个行权（解锁）期	相比2011年，2014年净利润增长率不低于50%，净资产收益率不低于7.5%。

预留部分的股票期权与限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权（解锁）期	绩效考核目标
第一个行权（解锁）期	相比2011年，2013年净利润增长率不低于30%，净资产收益率不低于7%；
第二个行权（解锁）期	相比2011年，2014年净利润增长率不低于50%，净资产收益率不低于7.5%；
第三个行权（解锁）期	相比2011年，2015年净利润增长率不低于70%，净资产收益率不低于8%。

若公司发生再融资行为，则融资当年以扣除融资数量后的净资产为计算依据。

“净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益的净利润；

“净资产收益率”指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

若行权上一年度考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

限制性股票的解锁条件同期权的行权条件。即期权的行权条件达成时，限制性股票的解锁条件亦达成，激励对象持有股权按照计划规定比例逐年解锁，反之，若解锁（行权）条件未达成，则公司按照本计划，以激励对象购买价格回购限制

性股票并注销。

（二）个人层面业绩考核要求

根据公司制定的考核办法，目前对个人绩效考核结果共有A、B、C、D、E五档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B/C档，则上一年度激励对象个人绩效考核为合格；若激励对象上一年度个人绩效考核为D/E档，则上一年度激励对象个人绩效考核为不合格。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格，才能全额获授或者行权（解锁）当期激励股份。否则，按以下办法处理：

授予年度或等待期年度考核不合格，则取消激励对象获授资格；

行权期（解锁期）考核不合格，期权则取消当期行权额度，期权份额由公司统一注销。限制性股票以激励对象购买价格回购限制性股票并注销。

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、获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权或限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、行权

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资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权或限制性股票解锁的依据。

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；

3、考核结果作为股票期权行权或限制性股票解锁的依据。

十、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。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自董事会审议通过之日起开始实施。

深圳市瑞丰光电子股份有限公司

董事会

二〇一二年九月四日