

# 杭州微光电子股份有限公司

## 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证杭州微光电子股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，健全激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核管理办法。

### 一、考核目的

进一步建立、健全公司激励约束机制，保证激励计划的顺利实施，充分调动激励对象的积极性，促进公司持续健康发展。

### 二、考核原则

考核评价应当坚持公正、公开、公平的原则，坚持激励和制约相结合的原则。

### 三、考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括公司及各控股子公司任职的主要技术人员、主要业务人员、中层管理人员及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导考核工作，并负责对激励对象进行考核。

### 五、绩效考核评价指标及标准

#### 1、公司业绩考核要求：

本计划授予的限制性股票，在 2017—2019 年三个会计年度中，分别进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票各年度绩效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 2016 年公司净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 20%
第二个解除限售期	以 2016 年公司净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 40%
第三个解除限售期	以 2016 年公司净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 60%

注：1、上述“净利润”指标计算以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，且不包含激励成本；2、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

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。

## 2、个人业绩考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果，划分为优秀、良好、合格、不合格四挡，分别对应不同的解除限售比例，具体如下：

个人年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解除限售比例	个人当年解除限售额度 *100%	个人当年解除限售额度 *80%	0	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格档，则上一年度激励对象依照相应比例解除限售，剩余未解除限售限制性股票由公司回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，则激励对象未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

## （二）考核次数

激励计划存续期间每年度一次。

## 七、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解锁期公司业绩考核指标；

（二）根据公司绩效考核相关规定，激励对象的主管对激励对象进行绩效考核；

（三）董事会薪酬与考核委员会审核激励对象考核结果；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解锁股票数量。

## 八、考核结果的管理

考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由公司证券办公室保存，保存期限至少为激励计划结束后三年。

## 九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

杭州微光电子股份有限公司董事会

2017年3月17日