

欧普康视科技股份有限公司

股权激励计划实施考核管理办法

为保证欧普康视科技股份有限公司（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、中层管理人员、核心技术（业务）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》”）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 2017 年限制性股票激励计划。

为保证 2017 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》、《欧普康视科技股份有限公司 2017 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 2017 年限制性股票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，以实现本次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、考核对象

本办法适用于参与公司 2017 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核机构及职责

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

2、人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

3、人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

本次股权激励计划授予的权益中，激励对象已获授的限制性股票的解锁必须同时满足如下条件：

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

首次授予的限制性股票解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	以2016年净利润为基数，2017年净利润增长率不低于25%；
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	以2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于50%；
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于80%。

注：1、上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，各年净利润均指归属于上市公司股东的净利润，下同。

本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2018-2019 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

预留授予的限制性股票解除限售期	解除限售时间
预留的限制性股票 第一个解除限售期	以2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于50%；
预留的限制性股票 第二个解除限售期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于80%。

上述净利润数据以公司各会计年度审计报告所载数据为准。只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例，激励对象个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效考核结果划分为合格和不合格两个档次，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	合格（≥70）	不合格<（70）
标准系数	1.0	0

激励对象当年因个人绩效考核而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格进行回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

2017年限制性股票激励计划的考核年度为2017—2019年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

2、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、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考

核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2017 年限制性股票激励计划生效后实施。

欧普康视科技股份有限公司董事会

二〇一七年八月十六日