

# 上海韦尔半导体股份有限公司

## 2017年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海韦尔半导体股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件、公司章程及公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

### 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，从而提高公司整体业绩，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司及子公司董事、高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员。

### 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，并负责对公司及子公司董事、高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员等股权激励对象进行考核。

### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、公司在2017-2019年三个会计年度内，每个会计年度对公司营业收入增长率(N)及净利润增长率(M)进行考核。根据上述两个指标的完成程度计算解锁系数(S)，结合各期约定的解锁比例确定激励对象各期可解锁权益的数量。

2、营业收入、净利润增长数值均以经具有证券业务资格的会计师事务所出具的审计报告数据为准。其中，净利润指标均为经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润并剔除股权激励影响后的数值作为计算依据。

3、公司营业收入增长率(N)及净利润增长率(M)均以2016年度经审计的营业收入及经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润为考核基数，2017-2019年度各年度业绩考核目标如下表所示：

考核目标	营业收入增长率(N)	净利润增长率(M)
2017年比2016年增长	10%	10%
2018年比2016年增长	30%	40%
2019年比2016年增长	50%	90%

4、假设考核年度的实际营业收入增长率为X，实际净利润增长率为Y，则解锁系数(S)为：

$$\text{解锁系数}(S) = 0.4 \times \frac{X}{N} + 0.6 \times \frac{Y}{M}$$

按照上述公式，则有：

$$\text{2017年解锁系数}(S) = 0.4 \times \frac{X}{0.1} + 0.6 \times \frac{Y}{0.1}$$

$$\text{2018年解锁系数}(S) = 0.4 \times \frac{X}{0.3} + 0.6 \times \frac{Y}{0.4}$$

$$\text{2019年解锁系数}(S) = 0.4 \times \frac{X}{0.5} + 0.6 \times \frac{Y}{0.9}$$

当年解锁系数(S) < 1，则解锁比例=0%；当年解锁系数(S) ≥ 1，则解锁比例=当年可解锁比例×100%。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

个人层面上一年度考核结果	个人层面系数
A	100%
B	100%
C	60%
D	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层

面系数×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权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，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

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、考核结果管理

### （一）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，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，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。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，证券事务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事务部负责统一销毁。

## 十、附则

（一）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。

（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。

上海韦尔半导体股份有限公司董事会

2017年6月15日