

江苏东源电器集团股份有限公司 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏东源电器集团股份有限公司（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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、管理人员及业务骨干人员。

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，并负责对公司董事、高级管理人员、管理人员及业务骨干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

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在未来的四个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

各期授予限制性股票的年度绩效考核目标如下表所示：

解锁阶段	考核期间	业绩考核指标
------	------	--------

第一次解锁	2015 年度	2015 年度净利润不低于 3.48 亿
第二次解锁	2016 年度	2016 年度净利润不低于 4.65 亿
第三次解锁	2017 年度	2017 年度净利润不低于 5.15 亿
第四次解锁	2018 年度	2018 年度净利润不低于 5.69 亿

本激励计划预留限制性股票解锁考核年度为 2016-2018 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，预留限制性股票分三期解锁，达到下述业绩考核指标时，预留限制性股票方可解锁。具体如下：

解锁阶段	考核期间	业绩考核指标
第一次解锁	2016 年度	2016 年度净利润不低于 4.65 亿
第二次解锁	2017 年度	2017 年度净利润不低于 5.15 亿
第三次解锁	2018 年度	2018 年度净利润不低于 5.69 亿

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

限制性股票锁定期内，各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后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。

若解锁的上一年度出现公司层面业绩考核不合格的情况，激励对象当年度限制性股票由公司回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能全额解锁当期限制性股票。根据江苏东源电器集团股份有限公司《绩效考核管理办法》之规定，每一年度对被激励对象进行绩效考核，并形成相应绩效考核等级，具体如下：

绩效考核等级	A 优秀	B 良好	C 合格	D 待改进	E 不合格
对应标准系数	1.0			0.8	0

个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年计划解锁额度。

也即：当激励对象在当期考核的结果为 A、B、C 档时，可以全额解锁当期额度的限制性股票；如果为 D 档时，可以解锁当期 80%额度的限制性股票；如果为 E 档时，当期限制性股票不得解锁，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

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、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

江苏东源电器集团股份有限公司董事会

2015 年 9 月 1 日