

# 江苏通鼎光电股份有限公司

## 2013 年限制性股票激励计划实施考核办法

为进一步促进江苏通鼎光电股份有限公司（以下称“通鼎光电”、“本公司”或“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司股权激励计划的实施，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（试行）》等法律、法规、规范性文件及《江苏通鼎光电股份有限公司公司章程》、《江苏通鼎光电股份有限公司 2013 年限制性股票激励计划(草案)》（以下称“本次激励计划”）的规定，特制定《江苏通鼎光电股份有限公司 2013 年限制性股票激励计划实施考核办法》（以下称“本办法”）。

### 第一条、考核目的

制定本办法的目的是对本次激励计划的激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，从而确定被激励对象是否完成激励指标，达到激励条件，为本次激励计划执行中的授予及解锁等环节提供考核依据。

### 第二条、考核原则

考核考核坚持公正、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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

### 第三条、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

### 第四条、考核的组织与权限

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 3、薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 第五条、考核程序

- 1、考核周期年度考核，于每年公历年度结束后 15 个工作日内完成。
- 2、董事会绩效薪酬委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值与权重，作为年度绩效考核的依据。
- 3、公司人力资源、财务等部门每月跟踪汇总考核数据，形成月度考核报表报公司绩效薪酬委员会备案。
- 4、年度考核结束后，由人力资源部负责具体考核操作，统一制作表格，组织收集被考核对象月度绩效考核得分及年度能力发展绩效得分，并出具《绩效考核评估意见》，报绩效薪酬委员会最终审核通过。

## 第六条、考核指标及评价标准

本办法考核维度分为公司财务业绩考核和激励对象个人工作绩效考核。

### 1、考评评价指标

#### (1) 公司财务业绩考核指标

本激励计划首次授予的限制性股票分四期解锁，预留的限制性股票分三期解锁。解锁考核年度为 2013 年—2016 年，公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件之一。具体如下：

解锁期	业绩考核目标
首次授予限制性股票的第一个解锁期	2013 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 20%，且 2013 年度净资产收益率不低于 10%
首次授予限制性股票的第二个解锁期及预留限制性股票的第一个解锁期	2014 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 40%，且 2014 年度净资产收益率不低于 10%
首次授予限制性股票的第三个解锁期及预留限制性股票的第二个解锁期	2015 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 80%，且 2015 年度净资产收益率不低于 10%
首次授予限制性股票的第四个解锁期及预留限制性股票的第三个解锁期	2016 年度净利润相比 2012 年度增长不低于 100%，且 2016 年度净资产收益率不低于 10%

#### (2) 激励对象个人工作绩效考核指标

激励对象个人工作绩效考核分为月度考核和年度考核。

月度考核维度：任务绩效、工作态度

任务绩效：由人力资源部与部门负责人商议定出，并经绩效考核小组审核。

态度绩效：积极性、协作性、责任心、纪律性，评价打分参见《江苏通鼎光电股份有限公司绩效考核管理制度》 $\text{个人月度绩效考核得分} = (\sum \text{每一项任务指标得分} \times \text{每一项比重}) \times 80\% + (\sum \text{每一项态度指标得分} \times \text{每一项比重}) \times 20\%$

年度考核维度：能力发展绩效

考核内容：计划执行、发展结果、应用情况，评价打分参见《江苏通鼎光电股份有限公司考核管理制度》

$\text{个人年度综合考核得分} = 12 \text{ 个月度绩效考核得分的均值} \times 90\% + \text{个人年度能力发展计划完成情况考核得分} \times 10\%$

激励对象个人年度绩效考核得分为 90 分以上的绩效评定为优秀，年度绩效考核得分为 80 分至 89 分的绩效评定为良好，年度绩效考核得分为 70 分至 79 分的绩效评定为合格，年度绩效考核得分为 70 分以下的绩效评定为不合格。

### **第七条、考核结果应用**

1、考核结果为百分制，考核结果分为优秀、良好、合格，不合格四个等

2、本办法下的考核结果作为本次激励计划解锁、行权的依据。即激励对象在本次激励计划期内个人年度考核达到合格，同时公司经营业绩达到标准方可解锁、可行权。

3、以上考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

### **第八条、考核结果反馈**

1、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，负责统计考核结果，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。

2、被考核者有权了解自己的考核结果。年度考核结束后五个工作日，由人力资源部组织将考核结果反馈至被激励对象本人。

3、激励对象对考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 10 天内，书面形式向人力资源部提出申诉，双方如有异议，可最终提交公司董事会薪酬与考核委员会；董事会薪酬与考核委员会须及时调查相关情况，并提出最终处理意见。

4、经双方确认后的考核结果作为限制性股票解锁的依据。

#### **第九条、考核结果的归档及管理**

1、公司人力资源部应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存，同时向董事会办公室报送一份副件，本次股权激励计划结束三年后方可统一销毁。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字确认。

#### **第十条、附则**

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

江苏通鼎光电股份有限公司董事会

2013年4月22日