

东旭光电科技股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善东旭光电科技股份有限公司（以下简称：“东旭光电”、“本公司”或“公司”）治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现股东、公司和激励对象利益的一致，为股东带来更高效、更持续的回报，现根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1-3号》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

本办法的目的是通过对公司董事、高、中级管理人员及核心业务骨干的业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动公司董事、高、中级管理人员及核心业务骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

二、考核原则

1、考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，实现限制性股票激励与公司战略实现、个人工作业绩、个人工作能力及职业素养紧密结合。

2、本办法适用于公司董事、高、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行限制性股票激励的其他员工。

三、考核范围

公司限制性股票激励计划所确定的激励对象，包括公司董事、高、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行限制性股票激励的其

他员工。

四、考核职责权限

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

2、公司综合办公室、人力资源部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

3、公司股东大会负责本办法的审批。

五、考核体系

（一）公司层面业绩考核指标及实施考核办法

财务业绩考核的指标主要包括：营业收入、净利润指标。

考核条件：限制性股票激励计划授予的限制性股票，在解锁期的3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。考核指标每年度考核具体目标如下：

解锁安排	公司业绩考核条件
第一个解锁期	2014 年度营业收入不低于 17 亿元； 2014 年度归属于上市公司股东的净利润不低于 8 亿元； 2014 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 5 亿元。
第二个解锁期	2015 年度营业收入不低于 24 亿元； 2015 年度归属于上市公司股东的净利润不低于 11 亿元； 2015 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 7 亿元。
第三个解锁期	2016 年度营业收入不低于 35 亿元； 2016 年度归属于上市公司股东的净利润不低于 15 亿元；

解锁安排	公司业绩考核条件
	2016 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 10 亿元。

上述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，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。

（二）个人层面考核指标和实施办法

1、考核方法

在限制性股票激励计划有效期内的各年度，由董事会薪酬与考核委员会根据本考核管理办法，对所有激励对象进行年度考核评分。

2、考核内容（KPI 指标）

（1）工作业绩（70%）

考核激励对象按照公司对应部门人员的绩效考核体系、目标任务完成情况进行年度考核。

（2）工作能力（20%）

根据激励对象所对应部门人员的特性，选取不同的工作能力指标。

（3）学习成长（10%）

考核激励对象在工作过程中所表现出的职业素质、学习与成长情况，如：企业文化建设、分析决策、人才留用、指导培养、责任担当、勇于创新、冲突应变、勤奋敬业等。

3、考核期间和次数

（1）考核期间：激励对象锁定期内以及解锁限制性股票前一会计年度。

（2）考核次数：股权激励期间，每年度一次。

4、考核办法

(1) 按照考核内容，对激励对象的三方面考核内容进行考评。

(2) 考核加分：考核期间，有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经董事会薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过5%。

(3) 考核减分：工作期间，本人或下属发生重大差错或失误，给公司造成经济损失，数额较大；或收受回扣、贪污等重大违纪行为。应予减分5%以上，直至取消业绩分数。

5、考核程序

(1) 公司组织董事、高、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行限制性股票激励的其他员工，依据公司中长期发展战略及当年度经营目标和策略，分解制定各部门（或人员）当年度的关键绩效指标（KPI），经董事长审批后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 激励对象每月对关键绩效指标（KPI）达成情况进行总结汇报。

(3) 每月关键绩效指标（KPI）达成数据作为考核佐证依据，由董事会薪酬与考核委员会备案。

(4) 结合每月KPI达成情况，由董事会薪酬与考核委员会负责对激励对象进行年度考核，形成考核结果。

(5) 根据公司实际情况的变化和工作需要，调整年初制定的年度工作目标计划时，须经董事长批准后，报董事会薪酬与考核委员会备案。

六、考核结果的应用

（一）考核结果等级分布（百分制）

分数段	90≤得分≤100	75≤得分<90	60≤得分<75	60分以下
等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-待改进

（二）考核结果的应用

1、作为限制性股票激励计划的解锁依据。

若激励对象的考核结果为D级，公司将按激励计划的有关规定，回购及注销本期尚未解锁的限制性股票。

2、考核结果直接影响激励对象的年终奖励与职务变动。

七、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，针对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果，应由公司董事会薪酬与考核委员会进行修正。

（二）考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（三）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。

（四）考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。

2、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

（以下无正文）

（本页无正文，为《东旭光电科技股份有限公司限制性股票激励计划实施考核管理办法》之签字盖章页）

东旭光电科技股份有限公司

2014 年 8 月 18 日