

江苏银河电子股份有限公司

2015年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏银河电子股份有限公司（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，激励公司核心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，全面提升员工的整体素质，为员工晋级、升迁、奖惩等提供依据，促进公司和员工共同成长，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激励计划的所有激励对象，包括但不限于子公司中高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象在同时达成公司层面业绩考核、子公司层面业绩考核及个人层面绩效考核的前提下，可按本考核管理办法规定的比例进行解锁。

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的权益，在未来的三个会计年度中，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。

本次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2014 年净利润为基数，公司 2015 年净利润增长率不低于 45%；
第二个解锁期	以 2014 年净利润为基数，公司 2016 年净利润增长率不低于 95%；
第三个解锁期	以 2014 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 160%。

以上“净利润”指扣除股权激励当期成本摊销的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

限制性股票锁定期内，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。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。若第一、第二个解锁期内未达公司业绩条件目标时，该部分标的股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时解锁。若下一年仍未达到公司业绩条件目标时，该部分股票不得解锁，由公司回购注销。第三个解锁期内未达公司业绩条件目标时，该部分标的股票不得解锁，由公司回购注销。

2、子公司层面业绩考核

激励对象所属子公司需完成与公司之间的绩效合约的考核要求。具体内容见下述表格：

(1) 考核指标：

子公司名称	考核指标/业绩承诺
洛阳嘉盛电源科技有限公司	2015-2017 年经审计的扣除非经常性损益的净利润分别不低于 3000 万元、4000 万元、5000 万元。

(2) 解锁安排：

考核结果	实际业绩承诺的完成情况	解锁处理方式
达标	$P \geq 100\%$	该子公司内激励对象对应当期拟解锁的限制性股票份额全部解锁；
	$80\% \leq P < 100\%$	该子公司内激励对象实际可解锁限制性股票份额=该激励对象对应当期拟解锁的限制性股票份额 $\times 80\%$ ，其余部分由公司回购注销；

不达标	P<80%	该子公司内激励对象对应当期拟解锁的限制性股票份额不能解锁，全部由公司回购注销。
-----	-------	---

只有在上一年度考核中完成业绩承诺的，才能全额或者部分解锁该子公司内激励对象对应当期拟解锁的限制性股票份额；未完成业绩承诺的，公司将按照限制性股票激励计划的规定，对该子公司内激励对象所获授的限制性股票当期拟解锁份额回购注销。

各子公司层面考核对应当期解锁比例，考核年度未达标的拟解锁部分不再递延至下一年，将由公司回购注销。

3、个人层面绩效考核要求

公司年度绩效考核成绩将作为限制性股票激励计划的解锁依据。根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果（S），考评结果（S）以百分制计分。考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

考评结果（S）	S≥90	90>S≥50	S<50
评价标准	优秀（A）	良好（B）	不合格（C）
标准系数	100%	S%	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。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀/良好档，则上一年度激励对象依照相应比例解锁，剩余未解锁限制性股票由公司回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，则激励对象相对应解锁期所获授的但尚未解锁的限制性股票由公司回购注销。

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

限制性股票激励期间计划年度每年度考核一次。

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，公司每年年底由人力资源部组织，公司领导和相关部门参加，根据工作态度、工

作效率、工作质量以及工作贡献等因素进行考核，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

被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。各部门通过考核及时对考核成绩较差人员提出改进方向、意见，对不合格人员及时劝退。如果被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，被考核对象可向人力资源部申诉，人力资源部需在 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。

江苏银河电子股份有限公司董事会

2015 年 11 月 20 日