

新开普电子股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保障新开普电子股份有限公司（以下简称“新开普”或“本公司”、“公司”）限制性股票激励计划顺利进行，并进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心人员的积极性，以卓越绩效推动公司的长远发展，有效地将股东利益、公司利益和骨干员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的可持续成长，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、考核原则

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进行评价，实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、工作能力及职业素养紧密结合。

二、考核范围

本办法适用于本次限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、公司及公司的全资或控股子公司的重要管理人员、公司及公司的全资或控股子公司的核心技术（业务）人员、以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

三、考核职责权限

（一）公司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，并根据考核结果确定激励对象各解锁期限限制性股票的解锁资格与解锁数量。

（二）公司董事会办公室、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。

（三）公司董事会负责本办法的审批。

四、考核体系管理

（一）公司层面业绩考核

本次限制性股票激励计划实施期间，分年度对公司业绩进行考核，以达到每一个解锁期对应的公司业绩目标，作为激励对象当期可解锁的限制性股票的解锁条件。

首次授予的限制性股票的各年度考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	公司 2016 年净利润相对 2015 年净利润增长率不低于 15%
第二个解锁期	公司 2017 年净利润相对 2015 年净利润增长率不低于 40%
第三个解锁期	公司 2018 年净利润相对 2015 年净利润增长率不低于 100%

预留部分各年度限制性股票考核目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个预留解锁期	公司 2017 年净利润相对 2015 年净利润增长率不低于 40%
第二个预留解锁期	公司 2018 年净利润相对 2015 年净利润增长率不低于 100%

上述“净利润”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

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。

由本次限制性股票激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

（二）个人层面绩效考核

本次限制性股票激励计划实施期间，分年度对激励对象个人业绩进行考核。

（1）个人绩效考核指标

根据公司发展战略、部门业务要求、个人岗位职责等确定个人年度绩效考核指标，激励对象个人年度绩效考核指标按照公司与激励对象签署之《股权激

励个人绩效考核确认书》最终确认。

根据个人年度绩效考核指标得分，确定绩效考核结果，对应关系如下表所示：

考核指标得分	[90,100]	[80,90)	[70,80)	[60,70)	[0,60)
考核结果	优	良	中	合格	差

(2) 个人考核结果修正

个人考核结束后，针对“受客观环境变化等因素影响较大的”个人考核指标和个人考核结果，应由公司董事会薪酬与考核委员会进行讨论、修正。

(3) 个人考核结果通知

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。

(4) 个人考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以在接到考核结果通知的五个工作日内，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，并在接到申诉之日起十日内，根据复核结果对考核结果进行修正或对申诉者的申诉请求予以驳回答复。

(5) 个人考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

五、考核结果运用

(一) 公司层面业绩考核结果运用

每一个解锁期对应的公司层面业绩考核达标与否，直接决定所有激励对象在该解锁期内全部可解锁限制性股票能否解锁。

(1) 公司层面业绩考核达标，则当期解锁条件达成，所有激励对象在该解锁期内全部可解锁限制性股票，并根据个人业绩考核结果确定当前可解锁股票数量。

(2) 公司层面业绩考核不达标，则当期解锁条件未达成，所有激励对象在该

解锁期内全部不可解锁限制性股票，公司按照本计划的规定回购当年度可解锁部分限制性股票并注销。

（二）个人层面业绩考核结果运用

如解锁期所对应的公司层面业绩考核达标，则激励对象个人层面业绩考核结果运用于该激励对象当期可解锁股票数量。

激励对象当期可解锁股票数量=个人当年计划解锁额度×标准系数。

（1） 个人当年计划解锁额度=个人获授股数×当年计划解锁比例。

（2） 标准系数与个人考核结果的对应关系如下表所示：

考核结果	优	良	中	合格	差
标准系数	1.0	1.0	0.85	0.7	0

（3） 在解锁期内，因个人绩效考核未获解锁的限制性股票由公司统一回购注销。

（4） 如果公司发行股票（含优先股）和可转债、公司重大资产购买、出售、置换及公司发行股份购买资产，预计本次融资募集资金到位或重大资产重组完成当年基本每股收益或稀释每股收益低于上年度而导致公司即期回报被摊薄的，激励对象为公司董事、高级管理人员的，其个人解锁比例除满足个人业绩考核要求外，还需满足公司填补回报措施的执行情况到位的条件。激励对象为公司董事、高级管理人员的未满足上述条件的，该激励对象考核当年可解锁的限制性股票不得解锁，激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间与考核次数

（一）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。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划实施期间每年度一次。

七、附则

- (一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- (二) 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

新开普电子股份有限公司
二〇一六年六月十四日