

浙江东尼电子股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江东尼电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划。为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，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 2017 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作。
- 2、公司人事行政部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作；公

司财务部负责提供相关的财务数据。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

2017 年限制性股票激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2017 年度净利润相比 2016 年的增长率不低于 50%
第二个解除限售期	2018 年度净利润相比 2016 年的增长率不低于 70%
第三个解除限售期	2019 年度净利润相比 2016 年的增长率不低于 100%

若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象对应批次原计划解除限售的限制性股票由公司回购注销。

2、个人层面的绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。个人当年实际解除限售额度=解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考核结果	优	良	及格	差
解除限售比例	100%	80%	60%	0%

激励对象在申请解除限售的前一个会计年度的绩效考核结果至少达到及格及以上，方可部分或全部解除限售当期可解除限售限制性股票，若激励对象的绩效考核成绩为差或有损害公司利益的行为或因失职失误给公司造成较大损失，则激励对象的当期可解除限售限制性股票由公司回购后注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

各批次限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

2017 年限制性股票激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每年

考核一次。

七、考核程序

公司人事行政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

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，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。

浙江东尼电子股份有限公司董事会

2017 年 10 月 27 日