



江苏林洋电子股份有限公司
二〇一二年第三次临时股东大会
会议资料

二〇一二年七月十八日

目录

一、江苏林洋电子股份有限公司 2012 年第三次临时股东大会议程.....	2
二、关于《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案.....	4
1. 实施限制性股票激励计划的目的.....	4
2. 限制性股票激励对象的确定依据和范围.....	4
3. 限制性股票激励计划的涉及标的股票数量及标的股票来源.....	5
4. 激励对象获授的限制性股票的分配情况(除陆永健先生外)	5
5. 激励对象陆永健先生获授的限制性股票分配情况.....	9
6. 实施限制性股票激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票禁售期.....	9
7. 限制性股票的行权价格及其确定方法.....	11
8. 限制性股票的授予与解锁条件.....	11
9. 限制性股票激励计划的调整方法和程序.....	13
10. 公司授予限制性股票及激励对象解锁的程序.....	14
11. 限制性股票激励计划变更、终止.....	15
12. 会计处理与业绩影响.....	16
13. 公司与激励对象各自的权利义务.....	18
三、关于《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案.....	20
四、关于修订《公司章程》的议案.....	28

江苏林洋电子股份有限公司 2012年第三次临时股东大会会议 程

时 间：2012年7月18日（星期三）上午10:00，会期半天。

地 点：江苏省启东经济开发区林洋路666号公司会议室

主持人：陆永华董事长

议 程：

一、全体与会股东或股东代表、列席会议的董事、监事签到；

二、由见证律师确认与会人员资格；

三、宣布会议开始；

四、宣读本次股东大会相关议案：

1、审议《关于〈江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》；（各子议案需逐项审议）

（1）实施限制性股票激励计划的目的；

（2）限制性股票激励对象的确定依据和范围；

（3）限制性股票激励计划的涉及标的股票数量及标的股票来源；

（4）激励对象获授的限制性股票的分配情况(除陆永健先生外)；

（5）激励对象陆永健先生获授的限制性股票分配情况；

（6）实施限制性股票激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票禁售期；

（7）限制性股票的行权价格及其确定方法；

（8）限制性股票的授予与解锁条件；

（9）限制性股票激励计划的调整方法和程序；

（10）公司授予限制性股票及激励对象解锁的程序；

（11）限制性股票激励计划变更、终止；

（12）会计处理与业绩影响；

（13）公司与激励对象各自的权利义务。

2、审议《关于〈江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》；

3、审议《关于提请股东大会授权董事会办理公司首期限限制性股票激励计划有关事项的议案》。

4、审议《关于修订〈公司章程〉的议案》。

五、监事会关于核查公司股票期权激励计划激励对象名单的说明；

六、股东或股东代表进行讨论；

七、与会股东与股东代表投票表决各项议案；

八、休会十五分钟；

九、宣布现场表决结果；

十、宣布现场会议结束；

十一、等待上海证券交易所网络投票结果；

十二、见证律师确认总表决结果，出法律意见书；

十三、通过会议决议，签署会议决议等相关文件。

江苏林洋电子股份有限公司

董事会

2012年7月18日

议案一：

关于《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案

各位股东和股东代表：

我受董事会委托，向大会作关于《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案的报告，提请各位股东和股东代表审议：

公司于2012年6月6日召开的第一届董事会第十八次会议审议通过了《关于<江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》，该稿已经中国证监会备案无异议。《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）》全文见上海证券交易所网站。

（1） 实施限制性股票激励计划的目的；

进一步健全公司经营机制，完善公司法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

倡导公司与管理层持续发展的理念，帮助管理层平衡短期目标与长期目标，兼顾公司长期利益和近期利益，促进公司稳定发展；

充分调动公司董事、中高层管理人员(含控股子公司)以及核心骨干的主动性和创造性，提升公司凝聚力，并为稳定优秀人才提供一个良好的激励平台，增强公司竞争力，稳固公司的行业地位；

强化以“价值创造”为导向的绩效理念，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，实现股东、公司和激励对象各方利益的一致，为股东带来更为持久、丰厚的回报。

（2） 限制性股票激励对象的确定依据和范围；

激励对象为目前担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及子公司核心技术（业务）人员以及董事会认为需要以此方式进行激励的相关公司员工。

(3) 限制性股票激励计划的涉及标的股票数量及标的股票来源；

本激励计划拟向激励对象授予 750 万股限制性股票，约占本激励计划签署时公司股本总额 34,800 万股的 2.16%。股票来源为公司向激励对象定向发行新股。

(4) 激励对象获授的限制性股票的分配情况(除陆永健先生外)；

姓名	职位	获授的限制性股票股数(万股)	获授限制性股票股数占本次计划总量的比例	获授限制性股票股数占目前总股本比例
沈凯平	副董事长	15	2.00%	0.04%
胡生	常务副总经理	25	3.33%	0.08%
陆云海	副总经理	25	3.33%	0.08%
方壮志	副总经理	15	2.00%	0.04%
王凤林	副总经理	15	2.00%	0.04%
杨光	副总经理	15	2.00%	0.04%
中层管理人员（含控股子公司）、核心骨干（除陆永健，共计 96 人）		630	84.00%	1.81%
合计：		740	98.67%	2.16%

(5) 激励对象陆永健先生获授的限制性股票分配情况；

1	陆永健	营销片区副总经理	10	1.33%	0.03%
合计			10	1.33%	0.03%

陆永健：2003 年加入公司，具有丰富的市场营销经验，现任江苏林洋电子股份有限公司营销片区副总经理，在职期间主要负责公司南方电网公司的集中招投标业务，同时在公司营销队伍培养和管理方面发挥着重要作用。

(6) 实施限制性股票激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票禁售期；**(一) 有效期**

本激励计划的有效期为 4 年，自限制性股票授予之日起计算。

(二) 授予日

本激励计划授予日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、

公告等相关程序。

授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

- 1、定期报告公布前 30 日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

*上述“重大交易”、“重大事项”以及“可能影响股价的重大事件”指按照《上市规则》的规定公司应当披露的交易或其他重大事项。

（三）锁定期

自限制性股票授予日起的 12 个月内，激励对象根据本计划获授的限制性股票被锁定，不得转让、用于担保或偿还债务。锁定期内，激励对象因获授的限制性股票而取得的股票股利、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的解锁期与相应限制性股票相同；激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解锁时向激励对象支付。

（四）解锁期

公司授予的限制性股票的解锁安排如下表所示：

解锁期	解锁时间	可解锁数量占限制性股票数量比例
第一个解锁期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解锁期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解锁期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司授予价格回购注销。

（五）禁售期

本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事、高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(7) 限制性股票的行权价格及其确定方法；

(一) 授予价格

授予的限制性股票授予价格为每股 5.54 元。

(二) 授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格依据本计划草案摘要公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）11.08 元的 50%确定，为每股 5.54 元。

(8) 限制性股票的授予与解锁条件；

(一) 限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

1、公司未发生以下任一情形：

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2)最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；
- (2) 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- (3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；
- (4) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

3、2011 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润不低于 16,000 万元。

(二) 限制性股票的解锁条件

本计划授予激励对象的限制性股票分三期解锁，激励对象对已获授限制性股票申请解锁并上市流通除满足上述条件外，还须满足以下条件：

1、锁定期考核要求

公司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权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

2、公司业绩考核要求

限制性股票的业绩考核指标如下表所示：

解锁安排	业绩考核指标
限制性股票的第一期解锁	1、以2011年度净利润为基准，2012年度公司净利润比2011年度增长不低于8.8%，即2012年度净利润不低于17,918万元； 2、以2011年度营业总收入为基准，2012年度公司营业总收入比2011年度增长不低于8.8%，即2012年度营业总收入不低于184,485万元。
限制性股票的第二期解锁	1、以2011年度净利润为基准，2013年度公司净利润比2011年度增长不低于15%，即2013年度净利润不低于18,939万元； 2、以2011年度营业总收入为基准，2013年度公司营业总收入比2011年度增长不低于15%，即2013年度营业总收入不低于194,998万元。
限制性股票的第三期解锁	1、以2011年度净利润为基准，2014年度公司净利

	<p>润比2011年度增长不低于25%，即2014年度净利润不低于20,586万元；</p> <p>2、以2011年度营业总收入为基准，2014年度公司营业总收入比2011年度增长不低于25%，即2014年度营业总收入不低于211,954万元。</p>
--	--

净利润指归属于上市公司股东的净利润，以扣除非经常性损益前后孰低者为计算依据。

若公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应解锁期的可解锁限制性股票由公司回购注销。

3、个人绩效考核要求

根据公司《考核管理办法》，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，根据激励对象解锁前一年度绩效考评等级确定能否解锁及获得解锁的比例。

(9) 限制性股票激励计划的调整方法和程序；

(一) 限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予数量不做调整。

（二）授予价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量 and 价格。董事会调整限制性股票数量和授予价格后，应按照有关主管机关的要求进行审批或备案，及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。因其他原因需要调整限制性股票数量、价格或其他条款的，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

(10) 公司授予限制性股票及激励对象解锁的程序；

一、授予限制性股票的程序

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责拟定限制性股票授予方案。

(二) 董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的限制性股票授予方案。

(三) 监事会核查激励对象的名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。

(四) 本计划经股东大会审议通过，公司按相关规定召开董事会确定授予日，授予条件满足后，对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

- 1、定期报告公布前 30 日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

(五) 激励对象应与公司签署《授予限制性股票协议书》。

(六) 激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认。

(七) 公司根据中国证监会、上交所、登记结算公司的有关规定办理实施限制性股票激励计划的相关事宜。

二、限制性股票解锁程序

(一) 激励对象在董事会确定的解锁窗口期内向公司提交《限制性股票解锁申请书》，提出解锁申请。

(二) 董事会薪酬与考核委员会对申请人的解锁资格与解锁条件审查确认。

(三) 激励对象的解锁申请经董事会确认后, 公司向上交所提出解锁申请。

(四) 经上交所确认后, 向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

(11) 限制性股票激励计划变更、终止;

一、公司终止激励计划的情形

(一) 公司控制权发生变更;

(二) 公司出现合并、分立等情形;

(三) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(四) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚;

(五) 中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时, 激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票由公司授予价格回购注销。

二、激励对象个人情况变化的处理方式

(一) 激励对象在公司内发生正常职务变更, 其获授的限制性股票完全按照本计划相关规定进行。

(二) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格, 董事会可以决定根据本计划, 对激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票由公司授予价格回购注销。

1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;

2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的;

3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

4、因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更, 或因上述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的;

5、公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形。

(三) 激励对象因辞职、公司裁员而离职时, 对激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票由公司授予价格回购注销。

(四) 激励对象因退休或丧失劳动能力而离职, 已获授但尚未解锁的限制性股票由公司授予价格回购注销。

(五) 激励对象身故的, 已获授但尚未解锁的限制性股票由公司授予价格回购注销。

(七) 其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定, 并确定其处理方式。

(12) 会计处理与业绩影响:

(一) 限制性股票的会计处理

1、授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积—股本溢价。

2、解锁日前的每个资产负债表日

根据会计准则规定, 在解锁日前的每个资产负债表日, 按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解锁比例将取得职工提供的服务计入成本费用和资本公积(其它资本公积), 不确认其后续公允价值变动。

3、解锁日

在解锁日, 如果达到解锁条件, 可以解锁, 结转解锁日前每个资产负债表日确认的资本公积(其它资本公积); 如果全部或部分股票未被解锁而失效或作废, 则由公司按照授予价格进行回购, 并按照会计准则及相关规定处理。

4、解锁日之后会计处理: 不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

(二) 限制性股票公允价值的测算

公司向激励对象授予限制性股票 750 万股, 按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值, 则预测算中本计划授予的限制性股票应确认的总费用为 2,093.25 万元。

(三) 限制性股票激励计划对公司业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定, 公司将在锁定期内的每个资产负债表日, 以对可解锁限制性股票数量的最佳估计为基础, 按照权益工具授予日的公允价值, 将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设授予日为2012年8月2日，授予日市场价格为6月5日收盘价10.01元，且授予的全部激励对象均符合本计划规定的解锁条件且在各解锁期内全部解锁，则预测算公司本次激励计划限制性股票的成本合计为2,093.25万元，将其在限制性股票激励计划的各个锁定期内进行摊销，摊销情况如下：

年度	2012年	2013年	2014年	2015年	合计
限制性股票摊销成本 (万元)	614.96	1,061.50	337.46	79.33	2,093.25

本计划的股权激励成本在经常性损益中列支，将对本计划有效期内公司各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成一定影响，但是不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。同时，若考虑本计划对公司发展产生的正向激励作用，公司业绩的提升将远高于因其带来的费用增加。

本预测算在一定的参数取值和定价模型的基础上计算出限制性股票激励计划首次授予权益的成本并在各个锁定期予以分摊，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。

若本次限制性股票激励计划授予的750万股限制性股票全部解锁，则林洋电子将向激励对象发行750万股，所募集资金为4,155万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

(13) 公司与激励对象各自的权利义务。

一、公司的权利与义务

(一) 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格者，经公司董事会批准，公司回购注销尚未解锁的限制性股票。

(二) 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司回购注销尚未解锁的限制性股票，并且要求激励对象返还其已解锁的限制性股票收益。

(三) 若激励对象与公司签订《江苏林洋电子股份有限公司竞业禁止协议》后出现该协议中禁止行为的，公司有权回购注销该激励对象尚未解锁的限制性股

票，并要求其返还已解锁的限制性股票收益。

(四) 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

(五) 公司不得为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款或其它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

(六) 公司应按照相关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务；公司应当根据本限制性股票激励计划、中国证监会、上交所、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足解锁条件的激励对象按规定解锁。

(七) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

(二) 激励对象按照本激励计划的规定获取限制性股票的资金来源为激励对象自筹资金。

(三) 激励对象有权且应当按照本激励计划的规定对限制性股票进行解锁。

(四) 激励对象获授的限制性股票不得转让或用于担保或偿还债务。

(五) 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税。

(六) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

公司确定本限制性股票激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同书》确定对员工的聘用关系。

江苏林洋电子股份有限公司

董事会

2012年7月18日

议案二：

关于《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案

各位股东和股东代表：

我受董事会委托，向大会作关于《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》的报告，提请各位股东和股东代表审议：

江苏林洋电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《江苏林洋电子股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为保证首期限限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司董事、中高层管理人员、核心骨干从工作业绩、能力态度等方面，进行工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，同时以“目标管理原则、定量为主定性为辅的原则、分层分类考核原则”作为本办法的考核原则。

1、目标管理原则。以公司战略目标和竞争需要作为导向，将年度考核任务指标分解给各激励对象，以完成目标任务作为首要的考核要素。

2、“定量”为主、“定性”为辅的原则。在指标设计中，运用二八原则，

将“量化指标”和“定性化指标”有效结合，并以量化考核指标为主。

3、分层、分类考核原则。考核过程中，采用“上对下分层考核”为主、“360度考核”为辅的方式。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，具体包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心骨干；

第四条 考核工具

1、《绩效目标任务书》——适用于所有激励对象。由公司与激励对象结合公司的长期发展战略、年度整体目标、年度计划，基于岗位和分管单位的职责，形成考核周期内需要完成的任务和预期达到的目标的约定。

2、《能力态度考评表》——适用于所有激励对象。其考评指标根据岗位级别所需的能力要求确定，由各岗位级别所涉及到的360度考核主体进行实施。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

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、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部、内控部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部、内控部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部、内控部等相关职能部门，根据考核对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的年

度考核指标。根据所确定的激励对象当年的年度考核指标，公司与激励对象签订《绩效目标任务书》，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象需要调整年初制定的《绩效目标任务书》时，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、公司人力资源部、财务部、内控部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部、内控部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

5、公司人力资源部、财务部、内控部、证券部等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

6、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起7日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解锁实施的依据。

第七条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解锁前一会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标

激励对象限制性股票可解锁额度根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核内容

公司本次激励计划授予的限制性股票分三期解锁。在锁定期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

(1) 各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	解锁时间	公司业绩考核指标	解锁比例
首期授予限制性股票第一期解锁	自授予日起满12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	1、以2011年度净利润为基准，2012年度公司净利润比2011年度增长不低于8.8%，即2012年度净利润不低于17,918万元； 2、以2011年度营业总收入为基准，2012年度公司营业总收入比2011年度增长不低于8.8%，即2012年度营业总收入不低于184,485万元。	30%
首期授予限制性股票第二期解锁	自授予日起满24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	1、以2011年度净利润为基准，2013年度公司净利润比2011年度增长不低于15%，即2013年度净利润不低于18,939万元； 2、以2011年度营业总收入为基准，2013年度公司营业总收入比2011年度增长不低于15%，即2013年度营业总收入不低于194,998万元。	30%
首期授予限制性股票第三期解锁	自授予日起满36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	1、以2011年度净利润为基准，2014年度公司净利润比2011年度增长不低于25%，即2014年度净利润不低于20,586万元； 2、以2011年度营业总收入为基准，2014年度公司营业总收入比2011年度增长不低于25%，即2014年度营业总收入不低于211,954万元。	40%

以上净利润指归属于上市公司股东的净利润，并以扣除非经常性损益前后净利润孰低者为计算依据。

(2) 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。

2、激励对象层面考核内容

根据本考核管理办法以及公司年度及各期间制定目标在股权激励计划有效期内的各年度对所有激励对象进行考核。

定量指标与定性指标，根据不同激励对象所处岗位不同，具体比例如下：

考核对象	工作业绩	能力态度	部门绩效挂钩
董事、高级管理人员	80%	20%	-

中层管理人员	80%	20%	-
核心骨干	40%	20%	40%

(1) 工作业绩：根据《绩效目标任务书》中确定的目标完成情况来确定。

(2) 能力态度：结合《能力态度考评表》对各项指标进行考核评分。根据激励对象岗位不同，能力态度的考核分数由不同主体给出，具体权重如下：

考核对象	评分主体	评分权重
董事、高级管理人员	董事长、总经理	10%
	同级相关人员	5%
	直接下级	5%
中层管理人员	副总经理	10%
	同级相关人员	5%
	直接下级	5%
核心骨干	部门负责人	10%
	同级相关人员	5%
	部门员工	5%

(2) 考核超额工作加分

考核期间考核对象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 分。

(3) 重大失误和违纪减分

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存在收受回扣、贪污等重大违纪行为的，应予扣减 5 分以上，直至取消考核分数。

(4) 考核结果等级分布

考核等级	A 级（优秀）	B 级（良好）	C 级（合格）	D 级（基本合格）	E（不合格）
定义	远远超越常规要求；并远远超过预期地达成了工作目标	部分超越常规要求；并部分超过预期地达成了工作目标	符合常规要求；按质、按量、按时地达成工作目标	基本符合常规要求，但有所不足；基本达成工作目标，但有所欠缺	不符合常规要求，不能达成工作目标
分数段	95 分以上	90-95 分	70-89 分	60-69 分	59 分及以下

(5) 考核结果的应用

①被考核的激励对象解锁期前一年度考核在 D 级以上时，方可具备获授限制性股票本年度的解锁资格，但根据考核评级不同，获得解锁的比例也不同：

考核等级	可解锁比例
A 级、B 级	100%
C 级	70%

D 级	50%
-----	-----

②考核结果为 E 级的员工,公司将按激励计划的有关规定,其相应解锁期解锁的限制性股票当年不得申请解锁,对应的限制性股票由公司回购并注销。

③对于考核结果为 C 级、D 级而不能完全解锁的部分,对应的限制性股票由公司回购并注销。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录,保存期限至少为十年,对于超过保存期限的文件与记录,由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性,绩效考核记录不允许涂改,若需重新修改或重新记录,须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价,违反上述责任义务的,薪酬与考核委员会将予以警告处分;情节严重的,薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏林洋电子股份有限公司

董事会

2012年7月18日

议案三：

关于提请股东大会授权董事会办理公司首期限制性股票激励计划有关事项的议案

各位股东和股东代表：

我受董事会委托，向大会作关于提请股东大会授权董事会办理公司首期限制性股票激励计划有关事项的议案的报告，提请股东大会授权董事会办理股权激励以下相关事宜：

- (1) 授权董事会确定限制性股票激励计划的授予日。
- (2) 授权董事会在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项时，按照股权激励计划规定的方法，对限制性股票数量和授予价格进行调整。
- (3) 授权董事会在限制性股票授予后，公司若出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项时，按照股权激励计划规定的方法，对限制性股票回购数量和回购价格进行调整。
- (4) 授权董事会在激励对象符合条件时，向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必须的全部事宜。
- (5) 授权董事会对激励对象的解锁资格、解锁条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使。
- (6) 授权董事会决定激励对象是否可以解锁及其解锁比例。
- (7) 授权董事会办理激励对象解锁所必须的全部事宜，包括但不限于向上海证券交易所提出解锁申请、向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记。
- (8) 授权董事会办理限制性股票未解锁标的股票的锁定事宜。
- (9) 授权董事会决定股权激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的解锁资格，回购激励对象尚未解锁的限制性股票，收回激励对象已解锁的限制性股票收益。
- (10) 授权董事会对公司限制性股票激励计划进行管理。

(11) 授权董事会实施限制性股票激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

江苏林洋电子股份有限公司

董事会

2012年7月18日

议案四：

关于修订《公司章程》的议案

各位股东和股东代表：

我受董事会委托，向大会作关于修订《公司章程》的议案的报告，提请各位股东和股东代表审议：

为落实证监会《关于进一步落实上市公司现金分红有关事项的通知》（证监发[2012]37号）的有关要求，进一步增强公司现金分红的透明度，便于投资者形成稳定的回报预期，现就公司章程中的相关条款作出修订，具体如下：

原章程：

8.06 公司股东大会对利润分配方案作出决议后，公司董事会须在股东大会召开后2个月内完成股利（或股份）的派发事项。

8.07 公司根据财务状况和业务发展需要决定是否进行利润分配，并可采取现金或者股票方式分配股利。

在公司盈利年度、现金流满足公司正常经营和长期发展的前提下，最近三年以现金方式累计分配的利润不少于最近三年实现的年均可分配利润的百分之三十。公司的利润分配政策应保持连续性和稳定性。

公司的利润分配应重视对投资者的合理投资回报。

现修订为：

8.06 公司利润分配政策为：

（一）股利分配原则：公司应实行同股同利的股利分配政策，股东依照其所持有的股份份额获得股利和其他形式的利益分配。公司应重视对投资者的合理投资回报，并保持连续性和稳定性，同时兼顾公司的可持续发展。公司可以采取现金或股票等方式分配利润，利润分配不得超过累计可分配利润的范围，不得损害公司持续经营能力。公司董事会、监事会和股东大会对利润分配政策的决策和论证过程中应当充分考虑独立董事、监事和公众投资者的意见。

（二）股利的分配方式：公司采取现金、股票或者现金股票相结合的方式分配股利。

在公司年度实现的可分配利润（即公司弥补亏损、提取公积金后所余的税后利润）为正值，且审计机构对公司该年度财务报告出具标准无保留意见的审计报告，如无重大投资计划或重大现金支出计划等事项时，公司应当每年采取现金方式分配股利，且最近三年以现金方式累计分配的利润不少于最近三年实现的年均可分配利润的30%。具体以现金方式分配的利润比例由董事会根据公司盈利水平和经营发展计划提出，报股东大会批准。公司董事会可以根据公司的资金需求状况提议公司进行中期现金分配。

上述重大投资计划或重大现金支出是指：公司未来十二个月内拟对外投资、

收购资产或者购买设备的累计支出达到或者超过公司最近一期经审计总资产的 30%，且超过 5,000 万元人民币。

公司可以根据累计可供分配利润、公积金及现金流状况，在保证最低现金分红比例和公司股本规模合理的前提下，为保持股本扩张与业绩增长相适应，采取股票股利等方式分配股利。股票股利分配可以单独实施，也可以结合现金分红同时实施。公司在确定以股票方式分配利润的具体金额时，应充分考虑以股票方式分配利润后的总股本是否与公司目前的经营规模、盈利增长速度相适应，并考虑对未来债权融资成本的影响，以确保分配方案符合全体股东的整体利益。

公司股东大会对利润分配方案作出决议后，公司董事会须在 2 个月内完成股利（或股份）的派发事项。

（三）股利分配政策的变更：公司应保持股利分配政策的连续性、稳定性，如果变更股利分配政策，必须经过董事会、股东大会表决通过。公司将根据自身实际情况，并结合股东（特别是公众投资者）、独立董事和监事的意见制定或调整股东分红回报规划。”

8.07 公司应当执行稳定、持续的利润分配政策；公司利润分配政策应重视对投资者的合理投资回报。

公司的利润分配政策的论证程序和决策机制为：

（一）公司董事会应当根据当期的经营情况和项目投资的资金需求计划，在充分考虑股东的利益的基础上正确处理公司的短期利益及长远发展的关系，确定合理的股利分配方案；

（二）利润分配方案由公司董事会制定，公司董事应根据公司的财务经营状况，提出可行的利润分配提案，经出席董事会过半数通过并决议形成利润分配方案；

（三）独立董事在召开利润分配的董事会前，应当就利润分配的提案提出明确意见，同意利润分配的提案的，应经全体独立董事过半数通过，如不同意利润分配提案的，独立董事应提出不同意的事实、理由，要求董事会重新制定利润分配提案，必要时，可提请召开股东大会；

（四）监事会应当就利润分配的提案提出明确意见：监事会同意利润分配的提案的，应经出席监事会过半数通过并形成决议；监事会不同意利润分配提案的，应提出不同意的事实、理由，并建议董事会重新制定利润分配提案；必要时，可提请召开股东大会；

（五）利润分配方案经上述程序后同意实施的，由董事会提议召开股东大会，并报股东大会批准；利润分配政策应当由出席股东大会的股东（包括股东代理人）所持表决权的 1/2 以上通过。股东大会作出的《利润分配计划调整方案》应及时通过公司《章程》中指定的信息披露媒体向公众披露。

（六）公司根据生产经营情况、投资规划和长期发展的需要，确需调整利润分配政策的，调整后的利润分配政策不得违反中国证监会和证券交易所的有关规

定；有关调整利润分配政策的议案，由独立董事、监事会发表意见，经公司董事会审议后提交公司股东大会批准，并经出席股东大会的股东所持表决权的 2/3 以上通过。公司同时应当提供网络投票方式以方便中小股东参与股东大会表决。

上述议案请各位股东和股东代表认真审议。

江苏林洋电子股份有限公司

董事会

2012年7月18日