

伊戈尔电气股份有限公司

2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保障伊戈尔电气股份有限公司（以下简称“伊戈尔”或“本公司”、“公司”）限制性股票激励计划顺利实施，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（含下属子公司）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员及核心业务人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。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》等法律、法规、规范性文件及《伊戈尔电气股份有限公司章程》、《伊戈尔电气股份有限公司2018年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《伊戈尔电气股份有限公司2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，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，实现股权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。

三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本计划时在公司（含下属子公司）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员及核心业务人员、以及董事会认定需要激励的其他员工。

四、考核机构与职责

(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限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。

(二) 公司证券部、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) 公司董事会会议负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划的解除限售考核年度为2018-2020年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为解除限售条件：

首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 40%；
第三个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 60%；

预留部分限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 40%；
第二个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 60%；

注：若当期解除限售条件未达成，则公司按照本计划的规定回购当年度可解除限售部分限制性股票并注销。

(二) 个人层面绩效考核

本次股权激励计划实施期间，分年度对激励对象个人业绩进行考核。

激励对象的绩效评价结果划分为S、A、B、C、D五个档次，考核评价表适用于所有激励对象。

六、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合限售期公司业绩考核指标；

（二）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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解除限售的股票数量。

七、个人考核结果管理

（一）个人考核指标和个人考核结果的修正

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。

（二）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。

（三）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。

（四）个人考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有记录。

2、为保证绩效激励的有效性，记录不允许涂改，若需重新修改须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

八、考核结果运用

（一）公司层面业绩考核

每一个限售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限售期内全部可解除限售限制性股票能否解除限售。

（二）个人层面绩效考核

根据公司制定的《股权激励计划实施考核管理办法》，若公司业绩考核达标或可部分解除限售，根据个人绩效考核结果计算激励对象个人可解除限售比例。

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例， $\text{个人当年实际解除限售额度} = \text{个人当年计划解除限售额度} \times \text{公司层面考核系数} \times \text{个人层面考核系数}$

激励对象的绩效评估结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，解释根据下表确定激励对象的个人层面考核系数，从而确定激励对象当年实际解除限售额度：

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面考核系数	1.0	1.0	0.8	0.6	0

因个人绩效考核未获解除限售的限制性股票由公司统一回购注销。

九、考核期间与考核次数

（一）考核期间

激励对象每期解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划考核年度为2018-2020年三个会计年度，每年度考核一次。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

伊戈尔电气股份有限公司

2018年5月18日