

安科瑞电气股份有限公司

第五期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为配合安科瑞电气股份有限公司（以下简称“公司”）第五期限限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）的实施，现根据《公司法》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司高层管理人员长期激励体系和约束机制，鼓励激励对象诚信勤勉地开展工作，确保整个公司经营和管理活动围绕公司的战略目标展开，保障公司业绩长期、持续、健康的发展，实现股东利益的最大化。

二、考核原则

以关键绩效指标和岗位职责为基础，以客观标准和事实为依据，公平、公正、公开。

以为公司创造价值为核心，绩效目标与部门和个人的职责相结合，保证公司整体战略目标得以层层分解和执行。

三、考核对象

参与公司本次限制性股票激励计划的激励对象。

四、考核机构及职责

- 1、股东大会负责本办法的审批。
- 2、董事会负责考核事项的管理。
- 3、董事会薪酬与考核委员会负责组织与审核考核工作。
- 4、公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

1、公司层面考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的解除限售考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一批解除限售期	以 2018 年为基数，2019 年营业收入增长率不低于 15%；
第二批解除限售期	以 2018 年为基数，2020 年营业收入增长率不低于 30%；
第三批解除限售期	以 2018 年为基数，2021 年营业收入增长率不低于 50%；

若预留部分在 2019 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2020 年授出，则预留部分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
-------	--------

第一批解除限售期	以 2018 年为基数，2020 年营业收入增长率不低于 30%；
第二批解除限售期	以 2018 年为基数，2021 年营业收入增长率不低于 50%；
第三批解除限售期	以 2018 年为基数，2022 年营业收入增长率不低于 70%；

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

2、个人层面考核要求

股权激励对象须与公司签订《股权激励协议书》、《股权激励对象岗位责任书》等规定激励条件的法律文件，按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%			0%

个人未满足业绩考核目标的激励对象，其所对应考核的当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

每年度末至下一年度初期，董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象进行考核，由人力资源部负责具体考核组织实施，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核相关文件，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果的反馈及应用

1、考核结果反馈

每次考核结束后，由人力资源部牵头，各部门统一将考核结果报董事会薪酬与考核委员会备案，同时反馈至被激励对象本人。

激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 15 天内，填写《考核结果申诉表》向公司董事会薪酬与考核委员会工作小组提出申诉；董事会薪酬与考核委员会工作小组须及时调查相关情况，并提出处理意见报董事会薪酬与考核委员会审核并做出处理。

2、考核结果应用

- (1) 考核结果达到合格以上（含合格）为公司股权激励计划的解锁条件之一。
- (2) 考核结果直接影响考核对象的年终奖励、职务变动、晋升任命和培训学习等方面。

3、绩效考核记录

- (1)、薪酬与考核委员会工作小组应保留绩效考核所有考核记录，记录保存期 10 年。
- (2)、绩效记录上须经考核对象签字确认。

九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订；
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

安科瑞电气股份有限公司董事会

2019 年 3 月 29 日