

莱克电气股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

莱克电气股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司及下属分公司的董事、高级管理人员、核心高层管理人员（不含董事、高级管理人员）、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和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，促进公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证公司 2020 年限制性股票激励计划的顺利实施，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、规范性文件以及《莱克电气股份有限公司公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，结合公司实际情况，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 2020 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，采用定量与定性考核相结合的方式，严格按照本办法对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，从而提高管理绩效水平，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 2020 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括首次授予的激励对象及预留部分的未来激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

2、公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负

责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务部与证券事务部组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认。

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

本激励计划的解除限售考核年度为 2020-2024 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票的解锁安排及业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2020 年营业收入增长率不低于 0%；或者 2020 年净利润增长率不低于 0%； 或者 2020 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。
第二期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2021 年营业收入增长率不低于 10%；或者 2021 年净利润增长率不低于 10%； 或者 2021 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。
第三期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2022 年营业收入增长率不低于 18%；或者 2022 年净利润增长率不低于 18%； 或者 2022 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。
第四期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2023 年营业收入增长率不低于 25%；或者 2023 年净利润增长率不低于 25%； 或者 2023 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。

第五期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2024 年营业收入增长率不低于 35%；或者 2024 年净利润增长率不低于 35%； 或者 2024 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。
-------	--

预留部分限制性股票的解锁安排及业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2021 年营业收入增长率不低于 10%；或者 2021 年净利润增长率不低于 10%； 或者 2021 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。
第二期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2022 年营业收入增长率不低于 18%；或者 2022 年净利润增长率不低于 18%； 或者 2022 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。
第三期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2023 年营业收入增长率不低于 25%；或者 2023 年净利润增长率不低于 25%； 或者 2023 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。
第四期解锁	以 2019 年的营业收入或净利润为基数： 2024 年营业收入增长率不低于 35%；或者 2024 年净利润增长率不低于 35%； 或者 2024 年营业收入增长率或净利润增长率不低于同行业上市公司的平均增长率。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的

净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

选取的同行业上市公司包括：科沃斯（603486）、飞科电器（603868）、老板电器（002508）、开能健康（300272）。

公司未满足某一年度公司层面业绩考核目标的，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，回购价格为授予价格加银行同期存款利率的利息之和。

2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效进行考核，具体比例依据个人绩效考核得分确定，具体如下：

考核得分（S）	S=100	$100>S\geq 85$	$85>S\geq 70$	$70>S\geq 60$	$S<60$
个人解除限售比例	100%	75%	50%	25%	0%

个人当年实际解除限售额度=个人解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司统一按照授予价格加银行同期存款利率的利息回购注销。

3、考核结果运用

（1）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核目标的，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，回购价格为授予价格加银行同期存款利率的利息之和。

（2）若各年度公司层面业绩考核目标达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司统一按照授予价格加银行同期存款利率的利息回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2020-2024 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部与证券事务部等相关部门在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，经工作小组核实，确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

董事会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

1、考核结果的反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源应在考核工作结束后 10 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，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接到申诉之日起 10 个工作日内进行复核并告知最终处理结果。

2、考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。绩效记录保存期为 5 年，对于超过保存期限的文件和记录，由公司人力资源部门统一销毁。

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

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、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。

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。

莱克电气股份有限公司董事会

2020 年 7 月 6 日