

江苏安靠智能输电工程科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏安靠智能输电工程科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、公司核心管理人员、公司核心技术（业务）骨干员工、部分子公司董事、高级管理人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《创业板上市公司业务办理指南第5号—股权激励》等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏安靠智能输电工程科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了2020年限制性股票激励计划。

为保证2020年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《江苏安靠智能输电工程科技股份有限公司2020年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

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2020年限制性股票激励计划的作用，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，严格按照本考核办法和考核对象的业绩进行评价，以实现2020年限制性股票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

本考核办法适用于参与公司2020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、公司核心管理人员、公司核心技术（业务）骨干员工、部分子公司董事、高级管理人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内在公司或控股子公司任职并已与公司签署劳动合同或退休返聘协议。所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留部分激励对象范围仅为新参与人员，包括公司新入职人员、通过晋升等新合格的现有员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员、公司核心管理人员等激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划在2020-2022年的三个会计年度中，公司层面业绩考核指标分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。首次授予部分限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

各考核年度比较基数	各年度以公司 2019 年度实现归属于股东的净利润 6,361.64 万元为考核基数。X 为 2020-2022 年各年度公司归属股东的净利润相比比较基数的实际同比增幅。		
考核的会计年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度

当年业绩考核的预设目标值（T _标 ）	57%	135%	290%
股份解锁比例 M	若 $X \geq T_{\text{标}}$ ，则 $M=100\%$ ； $X < T_{\text{标}}$ ，则 $M=0\%$		

注：“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、若预留部分限制性股票于2021年授出，则考核目标如下：

各考核年度比较基数	各年度以公司 2019 年度实现归属于股东的净利润 6,361.64 万元为考核基数。X 为 2021-2022 年公司归属于股东的净利润相比比较基数的实际同比增幅。	
考核的会计年度	2021 年度	2022 年度
当年业绩考核的预设目标值（T _标 ）	135%	290%
考核指标实际完成率 M	若 $X \geq T_{\text{标}}$ ，则 $M=100\%$ $X < T_{\text{标}}$ ，则 $M=0\%$	

注：“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

各期可解锁数量=各期可解锁额度×考核指标完成率

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上同期银行存款利息之和回购并注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司实际的薪酬与考核相关规定组织实施，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果（S）	合格	不合格
个人解除限售比例（N）	100%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售额度×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象因考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期贷款利息之和。原则上单批次因激励对象考核“不合格”取消该激励对象当期解除限售额度的人数，不超过股权激励对象总数的5%。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核年度为2020-2022年3个会计年度。若预留部分在2021年授予完成，则预留部分考核年度为2021-2022年2个会计年度。

实施年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

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，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。

九、考核结果管理

（一）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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后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，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券事务部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，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，该计划结束三年后由证券事务部负责统一销毁。

十、附则

（一）本考核办法由董事会负责制订、解释及修订。若本考核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）本考核办法经公司股东大会审议通过并自2020年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏安靠智能输电工程科技股份有限公司

2020年7月16日