

麦克奥迪(厦门)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

为保证麦克奥迪(厦门)电气股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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正、公开、公平的原则，严格按照本办法和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，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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员（包括外籍员工）。

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，并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在 2021 年-2024 年会计年度中，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划业绩考

核目标如下表所示：

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1)以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2021年营业收入增长率不低于14.00%； (2)以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2021年净利润增长率不低于8.00%。
	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1)以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于28.00%； (2)以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2022年净利润增长率不低于16.00%。
	第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1)以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于42.00%； (2)以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2023年净利润增长率不低于24.00%。
	第四个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1)以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2024年营业收入增长率不低于56.00%； (2)以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2024年净利润增长率不低于32.00%。
预留授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1)以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于28.00%； (2)以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2022年净利润增长率不低于16.00%。

	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1)以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于42.00%； (2)以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2023年净利润增长率不低于24.00%。
	第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1)以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2024年营业收入增长率不低于56.00%； (2)以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2024年净利润增长率不低于32.00%。

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核由激励对象所属事业部考核与个人考核共同决定，具体考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象所属事业部层面的评价结果分为“优秀”、“良好”、“不合格”三个等级，对应的可归属情况如下：

评价标准	优秀	良好	不合格
事业部归属系数	0.85-1.0	0.48-0.85	0

激励对象个人考核层面的评价结果分为“合格”和“不合格”两个等级，对应的可归属情况如下：

评价标准	合格	不合格
个人考核归属系数	1.0	0

激励对象当期实际可归属的股票数量 = 激励对象当期计划可归属的股票数量 × 事业部归属系数 × 个人考核归属系数。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象归属限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

公司层面及个人层面的业绩考核每年考核一次。

七、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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、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。

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。

麦克奥迪(厦门)电气股份有限公司

董事会

2020年12月18日