

江苏云意电气股份有限公司

第二期（2021 年-2023 年）限制性股票激励计划

实施考核管理办法

江苏云意电气股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司长效激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施第二期（2021 年-2023 年）限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利实施及有序推进，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》、《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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，完善公司长效激励与约束机制，保证公司限制性股票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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益的最大化。

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。包括公司任职的董事、高级管理人员、核心管理及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组，负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2021-2023 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归属条件。

1、首次授予的限制性股票归属期各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入不低于 9.2 亿元； 2、以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 30%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入不低于 10.1 亿元； 2、以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入不低于 11.05 亿元； 2、以 2019 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 50%。

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”以扣除非经常性损益并剔除本次激励计划激励成本影响的经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、预留部分的限制性股票归属期各年度业绩考核目标如下：

（1）若预留部分限制性股票于 2021 年度授出，则各年度业绩考核目标同首次授予的限制性股票的考核设置；

（2）若预留部分限制性股票于 2022 年度授出，则各年度业绩考核目标如下

表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入不低于 10.1 亿元； 2、以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入不低于 11.05 亿元； 2、以 2019 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 50%。

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”以扣除非经常性损益并剔除本次激励计划激励成本影响的经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量，激励对象个人绩效考核评价结果划分为 A、B、C、D 四个等级，对应的归属情况如下：

考评结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

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。

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，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，公司层面业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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，公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

八、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，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。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。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。

（二）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

（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）本办法经公司股东大会审议通过并自第二期（2021 年-2023 年）限制性股票激励计划生效后实施。

江苏云意电气股份有限公司董事会

2021 年 1 月 16 日