

江苏安靠智能输电工程科技股份有限公司

2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏安靠智能输电工程科技股份有限公司（以下简称“公司”）2018年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含分公司、控股子公司）的高级管理人员、核心管理人员、核心骨干员工以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 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2018年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次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。

第二条 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，以实现本次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。

第三条 考核对象

本办法适用于参与公司2018年限制性股票激励计划的所有激励对象。

第四条 考核机构及职责

（一）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等股权激励对象进行考核。

（二）人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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。

第五条 考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划在 2018-2020 年的三个会计年度中，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，公司层面业绩考核指标如下：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 15%；
第二个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 34%；
第三个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 70%。

2、若预留部分限制性股票于 2018 年授出，则考核目标如下：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 15%；
第二个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 34%；
第三个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 70%。

3、若预留部分限制性股票于 2019 年授出，则考核目标如下：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 34%；
第二个解除限售期	以 2017 年为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 70%。

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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的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银行同期存款利息之和回购并注销。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司绩效考核管理相关制度，对个人在考核年度内的业绩达成情况进行考核，综合评定后得出个人综合绩效考评结果（S），原则上绩效考评结果划分为合格和不合格两个档次，考核评价表如下所示：

考评结果（S）	$S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	合格	不合格

标准系数	1.0	0
------	-----	---

个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年可解除限售额度。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加银行同期存款利息之和回购并注销。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

公司限制性股票激励计划的考核年度为 2018—2020 年三个会计年度，每年度考核一次。

第七条 解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第八条 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。

第九条 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，人力资源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部负责统一销毁。

第十条 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公司 2018 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董事会

2018 年 7 月 12 日