

江苏雷利电机股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏雷利电机股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司管理团队和核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2018 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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、法规和规范性文件、以及公司章程、公司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，建立和完善公司激励约束机制，保证公司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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

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。公司各级人力资源部门负责具体考核实施工作。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2015—2017年营业收入平均值为基数，2018年的营业收入增长率不低于20% （2）以2015—2017年净利润平均值为基数，2018年的净利润增长率不低于15%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期； 预留的限制性股票第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2015—2017年营业收入平均值为基数，2019年的营业收入增长率不低于30% （2）以2015—2017年净利润平均值为基数，2019年的净利润增长率不低于25%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期； 预留的限制性股票第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2015—2017年营业收入平均值为基数，2020年的营业收入增长率不低于40% （2）以2015—2017年净利润平均值为基数，2020年的净利润增长率不低于35%

注：以上“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部有效期内的激励计划所产生的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，由公司按授予价格回购注销。

（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现行薪酬与考核的相关规定组织实施。并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

绩效等级	A	B	C	D
解除限售比例	100%		70%	0%

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核指标的科学性和合理性说明

江苏雷利限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标体系为营业收入增长率或净利润增长率两个指标，营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。净利润增长率是直接反映企业的成长性和盈利能力提升，体现股东价值的提升。经过充分考虑公司未来业务经营发展的预期情况，并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设定了以公司 2015—2017 年营业收入平均值为基数，2018-2020 年营业收入增长率不低于 20%、30%、40%，或以公司 2015—2017 年净利润平均值为基数，2018-2020 年净利润增长率分别不低于 15%、25%、35% 的公司考核条件；

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

七、考核期间与次数

1、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。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年考核一次。

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，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。

十、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股权激励计划生效后实施。

江苏雷利电机股份有限公司

董事会

2018 年 10 月 26 日