

八方电气（苏州）股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为确保八方电气（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）第一期限限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步健全公司激励机制，形成良性合理的分配体系，充分调动公司及下属子公司在职的高级管理人员、主要中层管理人员以及核心技术骨干和业务骨干的创造性和积极性，实现公司经营业绩的稳步增长，保证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情况，特制定《八方电气（苏州）股份有限公司第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本管理办法”）。

一、 考核目的

为进一步完善公司的激励约束机制，保证本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，促进公司长期可持续发展。

二、 考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本管理办法对激励对象的绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、 考核范围

本管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司及下属子公司在职的高级管理人员、主要中层管理人员以及核心技术骨干和业务骨干等。

四、 考核机构

1. 由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织本激励计划的考核工作。
2. 由公司绩效考核小组根据公司发展规划以及相关岗位要求，拟定考核细则并实施具体考核工作，收集、整理相关考核数据，向董事会薪酬与考核委员会负责并报告。
3. 公司绩效考核小组由公司总经办、人事行政中心等相关职能部门组成。

4. 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1. 公司业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2021-2023 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：

解除限售安排	业绩考核目标	公司层面可解除限售比例
第一个解除限售期	以2020年收入和净利润为基数，2021年收入增长率不低于35%，且净利润增长率不低于30%	1、若收入和净利润指标同时完成，解除限售比例为100%； 2、若收入和净利润指标完成其一，且另一指标的完成率不低于80%，解除限售比例为80%； 3、若收入和净利润指标均未实现，但完成率均超过80%，解除限售比例为60%。
第二个解除限售期	以2020年收入和净利润为基数，2022年收入复合增长率不低于35%，且净利润复合增长率不低于30%	1、若收入和净利润指标同时完成，解除限售比例为100%； 2、若收入和净利润指标完成其一，且另一指标的完成率不低于80%，解除限售比例为80%； 3、若收入和净利润指标均未实现，但完成率均超过80%，解除限售比例为60%。
第三个解除限售期	以2020年收入和净利润为基数，2023年收入复合增长率不低于35%，且净利润复合增长率不低于30%	1、若收入和净利润指标同时完成，解除限售比例为100%； 2、若收入和净利润指标完成其一，且另一指标的完成率不低于80%，解除限售比例为80%； 3、若收入和净利润指标均未实现，但完成率均超过80%，解除限售比例为60%。

上述净利润均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划实施股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司层面可解除限售比例具体计算方法如下：

若公司同时达到该年度收入和净利润指标，则该年度公司层面可解除限售比例为 100%；若公司仅达到该年度收入指标或净利润指标，且另一指标的完成率

不低于 80%，则该年度公司层面可解除限售比例为 80%；若公司该年度收入指标和净利润指标完成率均未达成，但完成率均超过 80%，则该年度公司层面可解除限售比例为 60%。

2. 个人绩效考核要求

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

六、考核期间及次数

本激励计划考核期间为每一个解除限售期的前一个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司绩效考核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，保存考核记录与结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果的反馈及应用

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司会根据实际情况对其考核结果进行复核，并确定最终考核结果。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

1. 考核结束后，公司证券部须留存绩效考核结果，不低于 5 年。

2. 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改。

十、附则

本管理办法由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

八方电气（苏州）股份有限公司董事会

2020 年 9 月