

# 常州市凯迪电器股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证常州市凯迪电器股份有限公司（以下简称“公司”）2020年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）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，激励公司董事、高级管理人员、核心骨干员工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情况，特制订本办法。

### 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2020 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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。

### 四、考核机构

1、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。

2、公司人力资源部会同证券部、财务部及相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁批次	对应考核年度	考核年度净利润 (A)		定比 2017-2019 年的营业收入平均值，考核年度的营业收入增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标增长率 (Bm)	触发增长率 (Bn)
首次授予第一个解除限售期	2020	—		14.59%	9.89%
首次授予第二个解除限售期	2021	1.69 亿元	1.54 亿元	45.96%	35.63%
首次授予第三个解除限售期	2022	1.97 亿元	1.58 亿元	91.61%	60.33%
指标		完成度		指标对应系数	
净利润(X)		A≥Am		X=1	
		An≤A<Am		X=0.6	
		A<An		X=0	
营业收入(Y)		B≥Bm		Y=1	
		Bn≤B<Bm		Y=0.6	
		B<Bn		Y=0	
公司层面解除限售比例		2020 年度：每批次计划解除限售比例*Y 2021-2022 年度：每批次计划解除限售比例*X 或 Y 的孰高值			

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁批次	对应考核年度	考核年度净利润 (A)		定比 2017-2019 年的营业收入平均值，考核年度的营业收入增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标增长率 (Bm)	触发增长率 (Bn)
预留授予第一个解除限售期	2021	1.69 亿元	1.54 亿元	45.96%	35.63%
预留授予第二个解除限售期	2022	1.97 亿元	1.58 亿元	91.61%	60.33%
指标		完成度		指标对应系数	
净利润(X)		A≥Am		X=1	
		An≤A<Am		X=0.6	
		A<An		X=0	

营业收入(Y)	$B \geq B_m$	Y=1
	$B_n \leq B < B_m$	Y=0.6
	$B < B_n$	Y=0
公司层面解除限售比例	2021-2022 年度：每批次计划解除限售比例*X 或 Y 的孰高值	

注：“净利润”口径以会计师事务所经审计的剔除股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为准。

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，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格与银行同期定期存款利息之和。

## （二）个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度，个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人系数，届时按照下表确定个人系数：

绩效评分	S	A	B	C	D
绩效考核结果	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
个人系数	100%			80%	0%

激励对象当年因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格与银行同期定期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

### 2、考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 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、考核结果反馈

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。

## 九、考核结果的管理

### 1、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工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核对象通知考核结果。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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在十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

(1) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核结论。

(2) 为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。

(3) 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

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。

常州市凯迪电器股份有限公司董事会

2020年10月30日