

深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）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，公司制订了《2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“激励计划”）

为保证公司本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与解除限售安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、适用范围

本考核办法适用于《深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括在本公司或子公司任职的高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干（包括外籍激励对象），不包括按规定不能成为激励对象的独立董事、监事以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核指标

本激励计划在2021-2023年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

本激励计划授予的限制性股票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
第一个解除限售期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于30%
第二个解除限售期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于60%
第三个解除限售期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于80%

注：上述“净利润”指标计算以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，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，亦不得递延至下期解除限售，由公司授予价格进行回购注销。

（二）个人业绩考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售的比例。

个人绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、需改进、不合格五个等级。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核等级	优秀	良好	合格	需改进	不合格
考核分数	$M \geq 90$	$90 > M \geq 80$	$80 > M \geq 70$	$70 > M \geq 60$	$M < 60$
标准系数	100%	90%	80%	60%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。具体按照下述情况执行：

①若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，公司按照激励计划的规定，限制性股票当期未解除限售部分由公司回购并注销，回购价格为授予价格。

②若激励对象上一年度个人考核结果为“优秀”、“良好”、“合格”或“需改进”时，激励对象可按照激励计划规定的比例分批次解除限售，当期限制性股票未解除限售部分由公司按照授予价格回购注销。

六、考核程序

1、上市公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核，以自然年为考核期，股权激励计划期间每年度一次。

2、薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，所有激励对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

3、每个考核年度年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与激励对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群。每一考核年度年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果应用及管理

1、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

2、激励对象有权了解自己的考核结果，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激励对象通知考核结果。

3、激励对象如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

八、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。

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，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司

董事会

2021年10月28日