

# 无锡先导智能装备股份有限公司

## 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

无锡先导智能装备股份有限公司（以下称“公司”）拟对公司 2019 年股票期权激励计划的激励对象授予股票期权。

为了保证激励计划的顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《无锡先导智能装备股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，不断激励公司各级管理人员，稳定和吸引中高层管理人员和核心技术（业务）骨干等人员，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，将股票期权激励计划与公司业绩及个人考核指标紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

### 三、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。

### 四、考核对象

董事会下设薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员（不包括独立董事、监事）。

### 五、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

3、公司人力资源部、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。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## 六、考核期间及次数

### （一）考核期间

激励对象股票期权行权对应的考核年度。

### （二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

## 七、考核评价指标及标准

### （一）公司层面考核内容

公司本次股权激励计划授予的股票期权，在等待期内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行权条件。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2018年为基数，2019年度营业收入增长率不低于20%； 2019年度加权平均净资产收益率不低于20%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2018年为基数，2020年度营业收入增长率不低于40%； 2020年度加权平均净资产收益率不低于20%。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2018年为基数，2021年度营业收入增长率不低于60%； 2021年度加权平均净资产收益率不低于20%。

预留的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2018年为基数，2020年度营业收入增长率不低于40%； 2020年度加权平均净资产收益率不低于20%。

第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2018年为基数，2021年度营业收入增长率不低于60%； 2021年度加权平均净资产收益率不低于20%。
--------	---

注：上述“营业收入”和“加权平均净资产收益率”指标均以年度报告披露的数值为准。

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计划行权的股票期权均不得行权，均由公司注销。

## （二）个人层面考核内容

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，个人层面行权比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果（S）	S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
个人行权比例（N）	100%	80%	60%	40%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例（N）。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销；若各年度公司层面业绩考核达标，某一激励对象因个人绩效考核不能行权的股票期权，由公司注销。

## 八、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，薪酬与考核委员会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。

### （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，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、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。

无锡先导智能装备股份有限公司

董事会

二〇一九年八月二十七日