

江苏精研科技股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏精研科技股份有限公司（以下简称“公司”或“精研科技”）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员工的积极性，增强公司管理团队和核心骨干员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股权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股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工（包括外籍员工）及董事会认为需要激励的其他人员。

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骨干员工等股权激励对象进行考核。公

司人力资源部门负责具体考核实施工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）股票期权公司层面业绩考核要求

本股权激励计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权的第一个行权期	2021 年营业收入不低于 23 亿元，或 2021 年净利润不低于 2.3 亿元
股票期权的第二个行权期	2022 年营业收入不低于 29.9 亿元，或 2022 年净利润不低于 2.99 亿元
股票期权的第三个行权期	2023 年营业收入不低于 38.87 亿元，或 2023 年净利润不低于 3.887 亿元

上述“营业收入”指标为合并报表中经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划成本影响的经审计的净利润作为计算依据，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）限制性股票公司层面业绩考核要求

本股权激励计划首次授予的限制性股票在 2021 年-2023 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。首次授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个归属期	2021 年营业收入不低于 23 亿元，或 2021 年净利润不低于 2.3 亿元
首次授予的限制性股票第二个归属期	2022 年营业收入不低于 29.9 亿元，或 2022 年净利润不低于 2.99 亿元
首次授予的限制性股票第三个归属期	2023 年营业收入不低于 38.87 亿元，或 2023 年净利润不低于 3.887 亿元

预留部分的限制性股票在 2021 年-2023 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。预留部分的限制性

股票业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
预留限制性股票第一个归属期	2021 年营业收入不低于 23 亿元，或 2021 年净利润不低于 2.3 亿元
预留限制性股票第二个归属期	2022 年营业收入不低于 29.9 亿元，或 2022 年净利润不低于 2.99 亿元
预留限制性股票第三个归属期	2023 年营业收入不低于 38.87 亿元，或 2023 年净利润不低于 3.887 亿元

上述“营业收入”指标为合并报表中经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划成本影响的经审计的净利润作为计算依据，下同。

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归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（三）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行权/归属的比例，个人当年实际行权/归属额度=个人当年计划行权/归属额度×个人层面行权/归属比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（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行权/归属比例：

绩效等级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
行权/归属比例	100%			0

激励对象考核当年不能行权的股票期权由公司注销，不能归属的限制性股票作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核指标的科学性和合理性说明

精研科技股权激励计划的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股权激励考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

为实现公司战略及保持长期持久的竞争力，公司拟通过股权激励计划的有效实施充分激发董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工（包括外籍员

工)及董事会认为需要激励的其他人员的工作积极性。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,同时综合考量公司2019年限制性股票激励计划、2020年限制性股票计划的业绩考核指标,公司本次激励计划选取营业收入或归属于上市公司股东的净利润作为公司层面业绩考核指标,该指标能够反映公司的经营情况和盈利能力。

根据本激励计划业绩指标的设定,公司层面业绩考核预设目标值为2021-2023年营业收入分别达到23亿元、29.9亿元、38.87亿元或2021-2023年净利润分别达到2.3亿元、2.99亿元、3.887亿元,预设目标值保持30%的年增长率。该业绩指标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况、国内外宏观经济情况的表现以及公司未来的发展规划等因素制定,可以充分反映公司的经营状况、市场规模以及成长性,是预测公司未来业务拓展趋势的重要指标之一。本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性,有助于提升公司竞争力以及调动员工的积极性,确保公司未来的战略规划得以实现,为广大股东带来更高效、更长久的回报。

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考核年度的绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权/归属的条件。

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

激励对象申请股票期权行权/限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度,每年考核一次。

八、考核程序

公司人力资源部门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，可与人力资源部门沟通解决。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门作为保密资料归档保存。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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。

江苏精研科技股份有限公司董事会

2020 年 12 月 28 日