

# 江苏东华测试技术股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏东华测试技术股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，激励公司任职的董事、高级管理人员及核心骨干员工诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件和《公司章程》、《江苏东华测试技术股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，通过对公司任职的董事、高级管理人员及核心骨干员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 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，以实现本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 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

1、公司董事会：

负责本办法编写与修订的最终审批，并授权董事会薪酬与考核委员会负责审核考核工作。

2、公司董事会薪酬与考核委员会：

负责领导与审核考核工作。

3、公司人力资源部：

负责考核具体实施，并根据考核结果出具考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

4、公司人力资源部、财务部：

负责根据实际情况对此考核涉及相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性承担责任。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留部分的限制性股票的公司层面考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司 2020 年营业收入（以经会计师事务所经审计的合并报表数据为准，下同）为基数，对各考核年度的营业收入定比 2020 年度营业收入的增长率（A）进行考核，根据指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X）。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2022 年	119%	97%
第二个归属期	2023 年	217%	185%
第三个归属期	2024 年	338%	295%
第四个归属期	2025 年	485%	426%

注：1、上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度营业收入完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例（X）确定方法如下：

指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入 (Y)	$Y \geq Y_{2020} \times (1 + Am)$	X=100%
	$Y_{2020} \times (1 + An) \leq Y < Y_{2020} \times (1 + Am)$	$X = \{ Y / [Y_{2020} \times (1 + Am)] \} \times 100\%$
	$Y < Y_{2020} \times (1 + An)$	X=0

若公司未满足上述业绩考核目标的触发值,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效;

若公司达到上述业绩考核目标的触发值,公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例(X),未能归属的部分限制性股票取消归属,并作废失效。

## 2、个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会确立激励对象个人绩效考核评价指标和评价机制,并根据激励对象个人绩效考核结果和等级确定其实际归属的股份数量。考核结果、考核等级及对应的标准系数如下表所示:

考核等级	考核等级描述	个人层面归属比例 (N)	考核结果 (S)
A 优秀	实际表现显著超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得特别出色的成绩。	100%	$S \geq 90$
B 良好	实际表现达到或部分超过预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面都取得比较出色的成绩。	80%	$90 > S \geq 80$
C 合格	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在主要方面有明显不足或失误	60%	$80 > S \geq 70$
D 不合格	实际表现未达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在很多方面失误或主要方面有重大失误。	0	$S < 70$

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求,激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面标准系数(N)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 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

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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或等级。

## 九、考核结果的管理

### 1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

## 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本激励计划生效后实施。

江苏东华测试技术股份有限公司

董事会

2021年9月28日