

无锡吉冈精密科技股份有限公司

2022年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

无锡吉冈精密科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以价值贡献为导向，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，不断促进业绩稳步提升、确保公司发展战略和经营目标的实现，为股东带来持久回报，公司拟实施 2022 年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

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》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政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，加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供评价依据；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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，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激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员和核心员工（包含未来预留授予的激励对象）。

四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司财务部、行政管理部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并报告工作。

（三）公司行政管理部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，行政管理部负责具体实施考核工作。

（四）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）公司层面业绩考核要求

1、限制性股票激励计划

（1）考核方式一

本计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2022-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分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
首次授予部分 第一个解除限售期	以2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于5%
首次授予部分 第二个解除限售期	以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于16%

注：上述净利润指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划、其他股权激励计划及员工持股计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票在2022年授出，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于2023年授出，则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
预留授予部分 第一个解除限售期	以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于16%
预留授予部分 第二个解除限售期	以2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于45%

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

(2) 考核方式二

考核方式二为替代性考核方式，发生并采用的情形、条件和程序为：若发生不可抗力情形（如疫情爆发并影响严重、国际国内战争、贸易制裁、原材料价格不合理增长等），净利润增长率无法正常考核的情况下，则届时可由公司董事会对相应考核年度是否采用营业收入增长率指标替代净利润增长率指标进行审议并决定解除限售条件是否达成，董事会审议通过且须经公司监事会及独立董事审议同意并发表意见后方可执行。首次授予部分限制性股票各年度业绩替代考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予部分 第一个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于4%
首次授予部分 第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于15%

若预留部分限制性股票在2022年授出，则各年度业绩替代考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于2023年授出，则各年度业绩替代考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予部分 第一个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于15%
预留授予部分 第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于40%

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、股票期权激励计划

(1) 考核方式一

本计划股票期权的行权考核年度为2023-2027年五个会计年度，每个会计年

度考核一次。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	以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于16%
第二个行权期	以2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于45%
第三个行权期	以2021年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于75%
第四个行权期	以2021年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于110%
第五个行权期	以2021年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于160%

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，由公司注销。

（2）考核方式二

考核方式二为替代性考核方式，发生并采用的情形、条件和程序为：若如发生不可抗力情形（如疫情严重爆发并影响严重、国际国内战争、贸易制裁、原材料价格不合理增长等），净利润增长率无法正常考核的情况下，则届时可由公司董事会对相应考核年度是否采用营业收入增长率指标替代净利润增长率指标进行审议并决定行权条件是否达成，董事会审议通过且须经公司监事会及独立董事审议同意并发表意见后方可执行。股票期权各年度业绩替代考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于15%
第二个行权期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于40%
第三个行权期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于60%
第四个行权期	以2021年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于80%
第五个行权期	以2021年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于100%

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，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将依据本管理办法，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象个人当年实际可解除限售/行权额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可解除限售/行权额度。激励对象的个人考核年度结果划分为A、B、C、D、E、

F、G、H、I、J、K十一档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象可解除限售/行权的比例：

个人年度考核结果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
个人层面年度考核系数	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%	0

以上为个人考核结果等级对应的可解除限售/可行权额度比例，不可解除限售/行权的额度由公司按授予价格进行回购注销/予以取消并由公司注销。

六、考核结果的运用

（一）激励对象只有在公司层面业绩考核满足条件的前提下，才能全部或部分解除限售当期获授的限制性股票/股票期权行权；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可解除限售/行权的限制性股票/股票期权均不得解除限售/行权，限制性股票由公司按授予价格进行回购注销、股票期权由公司予以注销。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可解除限售/行权额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可解除限售/行权额度；激励对象考核当年不能解除限售/行权的限制性股票/股票期权，限制性股票由公司按授予价格进行回购注销、股票期权由公司予以注销。具体解除限售/行权情况根据本办法中规定的激励对象个人绩效考核结果确定。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的限制性股票解除限售/股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

1、限制性股票激励计划

本计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2022-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在2022年授出，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于2023年授出，则解除限售考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

2、股票期权激励计划

本计划首次授予股票期权的行权考核年度为2023-2027年五个会计年度，每

个会计年度考核一次。

八、考核办法和程序

(一) 公司行政管理部在董事会的指导下负责具体的考核工作。

(二) 在每个会计年度末，依据股权激励计划解除限售/行权条件，由行政管理部制定下一年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由行政管理部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，在此基础上 形成绩效考核报告上交董事会。

(三) 董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票可解除限售或股票期权可行权的资格及数量。

九、考核结果的管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、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。

2、被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提出申诉，董事会需在 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

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

(三) 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。

无锡吉冈精密科技股份有限公司

董事会

2022年8月18日