

深圳市锐明技术股份有限公司
2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法
（修订稿）

为保证深圳市锐明技术股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”、“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡、长效的价值分配体系，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》”）等有关法律、法规、规范性文件和《深圳市锐明技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理和技术骨干的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照激励与约束对等的原则，保证本次股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

第二条 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，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部负责向薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 公司人力资源部、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。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第四条 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, 包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理和技术(业务)骨干, 不包括独立董事、监事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。

第五条 考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

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

本激励计划首次授予的股票期权/限制性股票的行权/解除限售业绩条件如下表所示:

行权/解除限售安排	考核年度	对应考核年度营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权/解除限售期	2021 年	以公司 2020 年营业收入为基数, 考核年度营业收入增长率达到 20%	
第二个行权/解除限售期	2022 年	以公司 2020 年营业收入为基数, 考核年度营业收入增长率达到 40%	以公司 2020 年营业收入为基数, 考核年度营业收入增长率不低于 7.10%
第三个行权/解除限售期	2023 年	以公司 2020 年营业收入为基数, 考核年度营业收入增长率达到 60%	以公司 2020 年营业收入为基数, 考核年度营业收入增长率不低于 22.40%

本次激励计划预留部分已失效。

按照以上业绩目标，各期行权/解除限售比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权/解除限售比例 X
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m * 100\%$
	$A < A_n$	$X = 0\%$

注：1、上述“营业收入”指标指公司合并利润表中的“营业收入”；

2、公司层面行权/解除限售比例经四舍五入，保留两位小数；

3、上述股票期权/限制性股票行权/解除限售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。

行权期/解除限售期内，公司为满足行权条件/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年已获授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。

（二）激励对象层面绩效考核要求

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，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权/解除限售的比例，激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=标准系数×个人当年计划可行权/解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为卓越（A）、优秀（B+）、称职（B）、待改进（C）和不合格（D）五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权/解除限售的比例：

考核结果(S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$60 > S \geq 50$	$S < 50$
评价标准	卓越 (A)	优秀 (B+)	称职 (B)	待改进 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0			0	

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为卓越、优秀、称职，则上一年度激

励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权/解除限售，当期未行权部分股票期权由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为待改进、不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，注销当期股票期权额度，按授予价格回购并注销限制性股票。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权或限制性股票解除限售前一会计年度。

（二）考核次数

本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。

第七条 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，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、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。

2、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。

3、考核结果作为股票期权行权或限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，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，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若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、本次股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次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、本次股权激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

深圳市锐明技术股份有限公司

董事会

2022 年 9 月 7 日