

江门市科恒实业股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法

江门市科恒实业股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2022年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、法规和规范性文件以及《江门市科恒实业股份有限公司章程》、本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

持续推进长期激励机制的建设，保证本激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工，不包括公司独立董事和监事。

所有激励对象必须在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权行权/限制性股票解除限售对应的考核年度为2022年-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

行权/解除限售安排	业绩考核指标：营业收入（A）	
	目标值(A _m)	触发值（A _n ）
第一个行权期 /第一个解除限售期	2022年营业收入不低于36.64亿元	
第二个行权期 /第二个解除限售期	2022-2023年两年营业收入累计值不低于104.26亿元	2022-2023年两年营业收入累计值不低于86.61亿元
第三个行权期 /第三个解除限售期	2022-2024年三年营业收入累计值不低于204.19亿元	2022-2024年三年营业收入累计值不低于156.57亿元

预留授予的股票期权行权/限制性股票解除限售对应的考核年度为2023年-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核指标：营业收入（A）	
	目标值(A _m)	触发值（A _n ）
第一个行权期 /第一个解除限售期	2023年营业收入不低于67.62亿元	2023年营业收入不低于49.97亿元
第二个行权期 /第二个解除限售期	2023-2024年两年营业收入累计值不低于167.55亿元	2023-2024年两年营业收入累计值不低于119.92亿元

实际完成值（A）	公司层面可行权/解除限售比例（X）
$A \geq A_m$	X=100%
$A_n \leq A < A_m$	X=80%
$A < A_n$	X=0%

注：1、上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。

- 2、首次授予第一个行权期/解除限售期不设触发值（An）考核，仅设目标值（Am）考核，满足目标值（Am）的，当期公司层面可行权/解除限售比例为 100%，否则，当期公司层面可行权/解除限售比例为 0%。
- 3、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。

各行权期/解除限售期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权，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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

（二）个人层面业绩考核要求

本激励计划的个人层面绩效考核按照公司（含子公司）现行的相关制度组织实施，由公司对激励对象在各考核期内的绩效考核情况进行打分，并以综合得分 S（ $0 \leq S \leq 100$ ）确定行权/解除限售比例，考核评价表适用于参与本激励计划的所有激励对象。各行权/解除限售期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可行权/解除限售比例，具体如下：

综合得分（S）	个人层面可行权/解除限售比例
$76 \leq S \leq 100$	$S/100$
$S < 76$	0%

各行权期/解除限售期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量/可解除限售的限制性股票数量=个人当期计划行权的股票期权/解除限售的限制性股票数量×公司层面可行权/解除限售比例×个人层面可行权/可解除限售比例。激励对象因个人绩效对应当期未能行权的股票期权，由公司注销，对应当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果，考核记录由公司归案保存。

各行权/解除限售期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理股票期权行权/注销程序、限制性股票的解除限售/回购注销程序。

七、附则

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

江门市科恒实业股份有限公司董事会

2022年9月2日