

江苏华宏科技股份有限公司

2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏华宏科技股份有限公司（以下简称“公司”）2020年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司及下属分支机构在任的高级管理人员以及骨干员工的积极性，有效地将股东、公司和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司中长期激励约束机制，形成良性合理的价值分配体系，激发各激励对象的积极性和创造性，保证本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管理目标的实现，实现长期可持续发展。

二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对激励对象的绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、公司及下属分支机构的主要中层管理骨干、核心技术（业务）骨干等。

四、考核机构

- 1、由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织本激励计划的考核工作；
- 2、由薪酬与考核委员会根据公司发展规划以及相关岗位要求，拟定考核细

则并实施具体考核工作，收集、整理相关考核数据，向董事会负责并报告；

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的2个考核会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

公司未满足以下业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	2021年净利润不低于3.00亿元（相比2019年增长率约为71%）
第二个解除限售期	2022年净利润不低于3.60亿元（相比2019年增长率约为105%）

注：上述净利润=归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润+政府补助收益税后金额+本次股权激励计划相关股份支付费用对当期净利润的影响金额，下同。

2、子公司层面业绩考核要求

子公司激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其所属子公司对应年度的业绩考核挂钩，根据子公司的业绩完成情况设置不同的系数（M），具体业绩考核要求按照公司与激励对象签署的《股权激励协议书》执行。

3、个人绩效考核要求

薪酬与考核委员会根据《股权激励计划考核管理办法》，对激励对象各年度的个人绩效进行综合考评，具体如下表所示：

个人对应年度考核结果（K）	K≥80	80>K≥60	K<60
个人层面系数（N）	100%	80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售额度×子公司层面解锁系数（M）×个人层面解锁系数（N）。激励对象按照当年实际解除限售额度解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为2021年、2022年两个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会负责具体的考核工作，保存考核记录与结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会审核。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对申诉者的请求做出最终答复，最终考核结果以董事会薪酬与考核委员会提交并经公司董事会认可的结论为准；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，公司证券部须留存绩效考核结果，不低于五年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、附则

本办法由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

江苏华宏科技股份有限公司

2020年12月6日