

# 广东东方精工科技股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东东方精工科技股份有限公司（以下简称“东方精工”或“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全长效激励约束机制，吸引和留住核心管理、核心技术和业务人才，充分调动公司员工积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，公司拟对部分董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员进行股权激励，制定了《广东东方精工科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证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《公司章程》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

通过对包括公司部分董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益及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。

### 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次限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组

织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部门负责具体实施考核工作，公司人力资源部门、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 五、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予限制性股票的限售期分别为各自授予限制性股票上市之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起36个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

(一) 若预留部分限制性股票于 2020 年度授出，则各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自预留授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自预留授予限制性股票上市之日起36个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

(二) 若预留部分限制性股票于 2021 年度授出，则各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

## 六、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

#### 1、业绩考核基数

鉴于公司在 2019 年末将北京普莱德新能源电池科技有限公司（下简称“普莱德”）100%股权出售完毕导致合并报表范围发生重大变化，为提高本次股权激励业绩考核的科学性、可比性和一致性，本次激励计划以公司 2018 年和 2019 年扣除普莱德有关财务影响后的平均净利润（合并报表归属于上市公司股东的净利润）作为业绩考核基数。

其中，公司 2018 年经调整的净利润=公司 2018 年度合并报表归属于上市公司股东的净利润—2018 年普莱德的净利润—2018 年计提普莱德商誉减值影响的净损益。公司 2019 年经调整的净利润=2019 年度合并报表归属于上市公司股东的净利润—2019 年普莱德纳入合并报表的净利润—2019 年因出售普莱德 100% 股权形成的处置净损益—2019 年度取得普莱德原股东赔偿的注销股票形成的净损益。

业绩考核基数=（公司 2018 年经调整的净利润+公司 2019 年经调整的净利润）÷2。

2、首次授予的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
第一个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2020 年净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2021 年净利润增长率不低于 35%；
第三个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2022 年净利润增长率不低于 50%。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

(1) 若预留部分限制性股票于 2020 年度授出，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
第一个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2020 年净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2021 年净利润增长率不低于 35%；
第三个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2022 年净利润增长率不低于 50%。

(2) 若预留部分限制性股票于 2021 年度授出，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
第一个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2021 年净利润增长率不低于 35%；
第二个解除限售期	以 2018 年和 2019 年经调整的净利润的平均数为业绩考核基数，2022 年净利润增长率不低于 50%。

注：上述 2020 年至 2022 年考核期间的净利润指标，是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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，回购价格为授予价格。

## (二) 个人层面绩效考核要求

公司人力资源部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确

定激励对象解除限售的比例。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面标准系数。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 和 D 四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	A	B	C	D
标准系数	100%	100%	100%	0%

激励对象考核当年不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。

## 七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2020 年、2021 年、2022 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 八、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核程序

公司人力资源部门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。

## 十、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，公司人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司人力资源部门负责统一销毁。

## 十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

广东东方精工科技股份有限公司

董事会

2020年3月11日