

深圳劲嘉集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳劲嘉集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了《深圳劲嘉集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。

为保证 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》以及本计划的规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳劲嘉集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证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，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激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司、指定参股子公司或分公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有

直接影响的其他员工公司（含控股子公司、指定参股子公司或分公司）高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核对激励对象的考核工作；

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财金资源部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薪酬与考核委员会负责并报告工作；

（三）公司人力资源部、财金资源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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

1.公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2.激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

(二) 激励对象在获授限制性股票后，需同时满足以下条件方能解除限售：
解除限售期内，激励对象除需满足上述激励对象获授限制性股票的条件外，还必须同时满足以下条件，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

1. 公司层面业绩考核要求

本计划限制性股票的解除限售考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。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 2020 年业绩为基数，2021 年的净利润增长率不低于 22%
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基数，2022 年的净利润增长率不低于 50%
第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基数，2023 年的净利润增长率不低于 85%

注：上述净利润均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除本计划及其他股权激励计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据，下同。

由本次股权激励产生的成本将在管理费用中列支。

若预留部分限制性股票在 2021 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 2022 年授出，则各年度的考核目标对应的解除限售批次及解除限售比例安排如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基数，2022 年的净利润增长率不低于 50%
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基数，2023 年的净利润增长率不低于 85%

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. 个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，激励对象需个人绩效考核“达标”方可解除限售，激励对象个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效考核结果划分为良好、合格、不合格三个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

年度得分X	$X \geq 80$	$60 \leq X < 80$	< 60
考评结果	良好	合格	不合格

标准系数	1	0.8	0
------	---	-----	---

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本计划规定的比例解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考评结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本计划的规定，取消该激励对象当期计划解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或行使解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、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解除限售数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票的解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部、财金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。

九、考核结果的反馈及应用

（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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后五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，可在接到考核结果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，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；

3.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，人力资源部、财金资源部须保留所有绩效考核记录；
- 2.为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字；
- 3.绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、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本计划生效后实施。

深圳劲嘉集团股份有限公司
董事会
2021年9月3日