

# 中简科技股份有限公司 2022 年

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

中简科技股份有限公司（以下简称“中简科技”、“本公司”或“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励、约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同为公司的长远发展持续奋斗，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，本着积极、稳妥的原则，考虑收益与贡献对等的要素，制定了《中简科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为配合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、法规及《中简科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法考核评价激励对象，考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、能力、态度紧密结合。

### 第三条 考核组织职责权限

- （一）由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。
- （二）公司人力资源部等相关部门组成考核工作小组，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责，向薪酬与考核委员会报告工作。
- （三）公司董事会负责考核结果的审批。

### 第四条 考核对象

本办法的考核对象为本激励计划确定的所有激励对象，具体包括公司高级管理人员、中层管理人员与核心骨干，不包括公司独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司任职并与公司签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

## 第五条 考核内容与指标体系

本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，激励对象获授的权益能否归属将根据公司和激励对象个人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：

本计划授予的限制性股票，分年度进行公司层面的业绩考核并归属。各考核期内，以公司 2021 年营业收入和净利润为基准，选取相较基准的营业收入增长率和净利润增长率作为考核指标，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例，具体如下所示：

#### 1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2022 年—2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	基准年度	目标值		触发值	
			营业收入目标值 P1	净利润目标值 P2	营业收入触发值 Q1	净利润触发值 Q2
第一个归属期	2022 年	2021 年	2022 年营业收入增长率不低于 70%	2022 年净利润增长率不低于 115%	2022 年营业收入增长率不低于 65%	2022 年净利润增长率不低于 105%
第二个归属期	2023 年	2021 年	2023 年营业收入增长率不低于 250%	2023 年净利润增长率不低于 250%	2023 年营业收入增长率不低于 240%	2023 年净利润增长率不低于 235%
第三个归属期	2024 年	2021 年	2024 年营业收入增长率不低于 300%	2024 年净利润增长率不低于 350%	2024 年营业收入增长率不低于 290%	2024 年净利润增长率不低于 330%

第四个归属期	2025年	2021年	2025年营业收入增长率不低于380%	2025年净利润增长率不低于470%	2025年营业收入增长率不低于350%	2025年净利润增长率不低于440%
--------	-------	-------	---------------------	--------------------	---------------------	--------------------

注：1、上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润剔除公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划等激励事项所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

2.上述“净利润”和“营业收入”指标以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

根据各考核年度实际实现的相较基准的营业收入增长率（A1）和净利润增长率（A2），公司层面的归属比例（X）的确定方式如下表所示：

考核指标完成情况		公司层面归属比例（X）
情形一	$A1 \geq P1$ 或 $A2 \geq P2$	$X=100\%$
情形二	$A1 < Q1$ 且 $A2 < Q2$	$X=0\%$
情形三	$Q1 \leq A1 < P1$ 且 $Q2 \leq A2 < P2$	X取以下较小值： 1、 $80\% + (A1/P1) * 20\%$ 2、 $80\% + (A2/P2) * 20\%$
情形四	$Q1 \leq A1 < P1$ 且 $A2 < Q2$	$X=80\% + (A1/P1) * 20\%$
情形五	$A1 < Q1$ 且 $Q2 \leq A2 < P2$	$X=80\% + (A2/P2) * 20\%$

## 2、预留授予的限制性股票

若预留部分在2022年三季度报告披露之前授予，则业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在2022年三季度报告披露之后授予，则预留部分考核年度为2023年—2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	基准年度	目标值		触发值	
			营业收入目标值 P1	净利润目标值 P2	营业收入目标值 Q1	净利润目标值 Q2

第一个归属期	2023年	2021年	2023年营业收入增长率不低于250%	2023年净利润增长率不低于250%	2023年营业收入增长率不低于240%	2023年净利润增长率不低于235%
第二个归属期	2024年	2021年	2024年营业收入增长率不低于300%	2024年净利润增长率不低于350%	2024年营业收入增长率不低于290%	2024年净利润增长率不低于330%
第三个归属期	2025年	2021年	2025年营业收入增长率不低于380%	2025年净利润增长率不低于470%	2025年营业收入增长率不低于350%	2025年净利润增长率不低于440%

根据各考核年度实际实现的相比较基准的营业收入增长率（A1）和净利润增长率（A2），公司层面的归属比例（X）的确定方式如下表所示：

考核指标完成情况		公司层面归属比例（X）
情形一	$A1 \geq P1$ 或 $A2 \geq P2$	$X=100\%$
情形二	$A1 < Q1$ 且 $A2 < Q2$	$X=0\%$
情形三	$Q1 \leq A1 < P1$ 且 $Q2 \leq A2 < P2$	X取以下较小值： 1、 $80\% + (A1/P1) * 20\%$ 2、 $80\% + (A2/P2) * 20\%$
情形四	$Q1 \leq A1 < P1$ 且 $A2 < Q2$	$X=80\% + (A1/P1) * 20\%$
情形五	$A1 < Q1$ 且 $Q2 \leq A2 < P2$	$X=80\% + (A2/P2) * 20\%$

若公司未达到上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，激励对象个人当期归属比例（Y）根据激励对象上一年度的绩效考核等级确定，具体如下：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
------	----	----	----	-----

个人层面归属比例（Y）	100%	100%	80%	0%
-------------	------	------	-----	----

在公司层面的业绩考核达标且个人绩效考核达到合格及以上等级的前提下，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

#### **第六条 考核程序**

公司人力资源部等相关部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审批。

#### **第七条 绩效考核期间与次数**

##### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

##### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

#### **第八条 考核结果反馈及应用**

##### （一）考核结果反馈

每次考核结束后，由人力资源部统一制作反馈表一式二份，一份备案，另一份反馈至被考核对象本人。

##### （二）考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起 5 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

##### （三）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的激励对象考核指标和考核结果进行修正。

(四) 考核结果作为限制性股票归属的依据。

### **第九条 绩效考核记录**

(一) 考核结束后，薪酬与考核委员会工作小组应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存。

(二) 为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

(三) 绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

### **第十条 附则**

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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、本限制性股票激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本限制性股票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、本限制性股票激励计划执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本限制性股票激励计划生效后实施。

中简科技股份有限公司董事会

2022年10月13日