

上海康耐特旗计智能科技集团股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海康耐特旗计智能科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2019 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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、公司限制性股票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

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，保证公司 2019 年限制性股票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 2019 年限制性股票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，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划首次授予部分的解除限售考核年度为 2020-2021 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	2020年营业收入不低于18亿元
首次授予第二个解除限售期	2021年营业收入不低于23亿元

注: 1、公司已出售眼镜镜片相关业务的资产与负债, 于 2018 年 12 月 31 日正式完成资产剥离, 不再纳入公司合并报表(2018 年年报中已披露)。因此, 该业绩考核目标不再包含上述已出售的镜片业务收入。

2、上述“营业收入”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依据。

若预留部分在 2019 年授予, 则预留部分解除限售考核年度及业绩考核目标与首次授予一致; 若预留部分在 2020 年授予完成, 则预留部分的解除限售考核年度为 2021-2022 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。

预留部分各期业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	2021年营业收入不低于23亿元
预留授予第二个解除限售期	2022年营业收入不低于30亿元

注: 1、公司已出售眼镜镜片相关业务的资产与负债, 于 2018 年 12 月 31 日正式完成资产剥离, 不再纳入公司合并报表(2018 年年报中已披露)。因此, 该业绩考核目标不再包含上述已出售的镜片业务收入。

2、上述“营业收入”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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售, 由公司回购注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将根据公司人力资源部对激励对象每个考核年度的个人绩效考核结果来确定其实际解除限售额度。若公司层面业绩当年考核达标, 激励对

象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四档，分档解除限售，届时对应下表中系数计算激励对象的实际解除限售额度：

考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面系数	1.0	0.8	0.5	0

激励对象因个人绩效考核而全部或部分未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为2020-2021年两个会计年度。若预留部分在2019年授出，则预留部分的考核年度与首次授予部分保持一致；若预留部分在2020年授出，则预留部分的考核年度为2021-2022年。每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力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。

八、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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人

力资源部统一销毁。

九、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 2019 年限制性股票激励计划生效后实施。

上海康耐特旗计智能科技集团股份有限公司董事会

2019 年 8 月 29 日