

江门市科恒实业股份有限公司

2019年股票期权激励计划考核管理办法

为进一步健全江门市科恒实业股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，更充分调动公司管理层及核心业务（技术）员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益紧密结合，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，本公司根据《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》、《创业板信息披露业务备忘录第8号——股权激励》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》制定本激励计划。

为保证公司2019年股票期权激励计划的顺利实施，现根据有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《江门市科恒实业股份有限公司2019年股票期权激励计划（草案）》的规定，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《江门市科恒实业股份有限公司2019年股票期权激励计划（草案）》所确定的激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；

(二) 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责协助相关考核工作，包括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；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的首次授予股票期权的行权考核年度为2020-2023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：

首次授予股票期权 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司 2020 年归属上市公司股东的净利润不低于 8,000 万元。
第二个行权期	公司 2021 年归属上市公司股东的净利润不低于 11,000 万元。
第三个行权期	公司 2022 年归属上市公司股东的净利润不低于 15,000 万元。
第四个行权期	公司 2023 年归属上市公司股东的净利润不低于 20,000 万元。

注：上述净利润指标剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

本激励计划的预留股票期权的行权考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予股票期权 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司 2021 年归属上市公司股东的净利润不低于 11,000 万元。
第二个行权期	公司 2022 年归属上市公司股东的净利润不低于 15,000 万元。
第三个行权期	公司 2023 年归属上市公司股东的净利润不低于 20,000 万元。

注：上述净利润指标剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

股票期权的当期业绩考核目标达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划，激励对象所获股票期权当期可行权份额注销。

(二) 部门层面业绩考核要求

1、考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，上市公司各事业部及子公司按照考核年度年初制订的部门业绩考核方案，确定考核当年部门股票期权的可行权总额。

各事业部及子公司考核年度业绩完成率不同的情况下,对应的部门绩效系数如下:

事业部及子公司行权标准	部门绩效系数
业绩完成率<30%	0
30%≤业绩完成率<50%	30%
50%≤业绩完成率<80%	60%
80%≤业绩完成率<100%	90%
业绩完成率≥100%及以上	100%

2、上市公司各职能部门不单独设置部门层面业绩考核要求,即,考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下,部门绩效系数为100%。

(三) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核由职责部门将按照公司现行薪酬绩效考核等相关规定执行。

个人上一年度考核结果	[0,60)	[60,70)	[70,80)	[80,90)	[90,100]
个人绩效系数	0	70%	80%	90%	100%

激励对象在各行权期内可行权的股票期权份额,应根据该激励对象在相应年度的个人行权比例确定,具体计算公式如下:

激励对象在行权期可行权的股票期权份额=该激励对象因本激励计划所获得的股票期权总份额×当年分期行权比例×部门绩效系数×个人绩效系数

激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

六、考核期间和次数

(一) 考核期间

股票期权行权的前一会计年度。

(二) 考核次数

股票期权激励计划有效期内每年度一次。

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

被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束 10 个工作日内向被考核者通知考核结果；

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果的 10 个工作日内向公司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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订及解释；

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江门市科恒实业股份有限公司董事会

2019 年 12 月 19 日