

朗新科技集团股份有限公司

2020 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2020 年 7 月）

朗新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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术/业务人员的积极性，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 2020 年度限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、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

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术/业务人员等激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

业绩考核指标：净利润增长率

本激励计划的考核年度为 2020-2022 三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第一类限制性股票及首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 35%；
第二个解除限售/归属期	以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 60%；
第三个解除限售/归属期	以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 90%。

预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下：

- ① 若预留授予的第二类限制性股票于 2020 年度进行授予，则考核年度与各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；
- ② 若预留授予的第二类限制性股票于 2021 年度进行授予，则各年度业绩考核目标如下所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 60%；
第二个归属期	以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 90%。

上述“净利润”指标计算以扣除非经常性损益后的归属于公司普通股股东的净利润作为计算依据，且不考虑相关股权激励成本及其所得税费用对净利润的影响。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已获授的限制性股票均不得归属，作废失效。

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拟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。

所有激励对象对应考核当年已获授的限制性股票均不得归属，作废失效。

(二) 业务单元业绩考核要求

业务单元的业绩考核按照上述解除限售/归属期，按年度设定业绩考核目标。业绩考核内容、方法、目标由公司按年度决定。

考核结果	实际业绩完成情况	解除限售/归属处理方式
------	----------	-------------

达标	$P \geq 100\%$	该业务单元内激励对象对应当期计划解除限售的股票份额全部解除限售/归属
	$70\% \leq P < 100\%$	“该业务单元内激励对象对应当期计划解除限售/归属的股票份额 $\times S$ ”，未解除限售部分由公司回购注销，未归属部分不得归属，作废失效
不达标	以下条件满足任一条： 1、 $P < 70\%$ ；2、未满足风控目标；	该业务单元内激励对象对应当期计划解除限售的股票份额不能解除限售/归属，未解除限售部分由公司回购注销，未归属部分不得归属，作废失效

“P”指各业务单元当期实际业绩完成率，S 为当期解除限售/归属的股票份额比例，计算方法由公司决定。

只有在上一年度考核中完成业绩目标 70%及以上的，才能全额或者部分解除限售/归属该业务单元内激励对象对应当期计划解除限售/归属的限制性股票份额，当期不能解除限售的限制股票由公司回购注销，回购价格为授予价格，当期不能归属的限制性股票不得归属，作废失效；完成业绩目标 70% 以下的，公司将对该业务单元内激励对象所获授的限制性股票当期计划解除限售份额回购注销，回购价格为授予价格，当期计划归属份额不得归属，作废失效。

业务单元的划分由公司决定。业务单元内的激励对象是指考核年度结束时在该业务单元任职工作的激励对象。

（三）个人层面业绩考核要求

公司管理层、人力资源部和相关业务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/归属的比例，激励对象个人当年实际解除限售/归属额度=个人当年计划解除限售/归属额度 $\times$ 业务单元解除限售/归属比例 $\times$ 个人当年可解除限售/归属的比例。

激励对象的绩效评价结果分为五个等级，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/归属的比例：

评价标准	S	A	B	C	D
对应等级	卓越	优秀	良好	符合预期	有待改进
解除限售/归属比例	100%	100%	100%	60%	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。激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售限售/归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售/归属

（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/归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

八、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。

九、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/归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券投资部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证券投资部负责统一销毁。

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股权激励计划生效后实施。

朗新科技集团股份有限公司

董 事 会

二〇二〇年七月八日