

长鹰信质科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

长鹰信质科技股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住专业管理人才和核心技术(业务)骨干,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,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,公司制订了《长鹰信质科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”)。

为保证公司 2021 年股权激励计划(以下简称“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》、《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第 9 号——股权激励》等有关法律、行政法规、规范性文件和《长鹰信质科技股份有限公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,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

- (一) 坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法考核评估激励对象;
- (二) 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、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核对象

《激励计划(草案)》所确定的激励对象,包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、技术核心人员、技术(业务)骨干及子公司负责人等。不含公司独立

董事、监事、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。

第四条 考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责本次股权激励的组织、实施工作。

(二) 公司人力资源中心、财务中心、审计监察部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心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) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象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:

本激励计划授予的限制性股票分三期解除限售,考核期为 2021-2023 年的三个会计年度,公司业绩分别达到下述业绩考核目标时,授予的限制性股票方可解除限售:

1、首次授予的限制性股票各考核期间业绩考核目标如下:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为基数,2021 年的净利润增长率不低于 8%。
第二个解除限售期	以 2020 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为基数,2022 年的净利润增长率不低于 18%。
第三个解除限售期	以 2020 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为基数,2023 年的净利润增长率不低于 28%。

注：净利润指标是以剔除股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足解除限售的业绩条件，所有激励对象考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

2、预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

(1) 若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各批次业绩考核目标与首次授予一致；

(2) 若预留部分在 2022 年授予，则预留部分各批次业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为基数，2022 年的净利润增长率不低于 18%。
第二个解除限售期	以 2020 年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为基数，2023 年的净利润增长率不低于 28%。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可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) 激励对象个人层面的绩效考核要求

公司人力资源中心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的比例。

个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售额度*个人层面标准系数。

原则上绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D 为考核不合格档，各考评结果对应标准系数如下：

考评结果	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A(优秀)	B(良好)	C(合格)	D(不合格)
标准系数	100%	100%	80%	0%

激励对象只有在上一年度绩效考核为合格档的前提下，才能按照激励计划的规定申请解锁当期相应比例的限制性股票；若考评结果为“不合格”，则该部分限制性股票不得解除限售，由公司统一按照授予价格回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源中心等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期限和考核次数

- (一) 考核期间激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。
- (二) 考核次数本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、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。

3、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，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由薪酬委员会拟定，董事会解释及修订。

(二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，

则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。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、本股权激励计划执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

长鹰信质科技股份有限公司

2021 年 2 月 8 日