
深圳市新纶科技股份有限公司

第二期股票期权激励计划

实施考核管理办法

深圳市新纶科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及其他骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，公司拟实施第二期股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次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《深圳市新纶科技股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制订本办法。

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，保证本次激励计划的顺利实施，并最大程度发挥激励的作用，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，以实现本次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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象,包括在公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员、其他骨干人员。不含独立董事、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。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人力资源中心、财务管理中心组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司董事会办公室、人力资源中心、财务管理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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2021 年至 2023 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。以 2020 年公司经审计的营业收入为基数,对各考核年度的公司经营情况进行分年度考核并行权,以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。业绩考核目标如下表所示:

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2021 年	以 2020 年营业收入为基数,2021 年营业收入增长率不低于 20%
第二个行权期	2022 年	以 2020 年营业收入为基数,2022 年营业收入增长率不低于 50%
第三个行权期	2023 年	以 2020 年营业收入为基数,2023 年营业收入增长率不低于 100%

若预留部分的股票期权在 2021 年授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;预留部分的股票期权在 2022 年授予,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

第一个行权期	2022 年	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 50%
第二个行权期	2023 年	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 100%

注：上述所列营业收入为公司合并报表经审计数据。

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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

公司只有在规定的考核年度满足业绩考核指标时，激励对象才可根据其所在组织业绩考核结果及个人绩效考核结果按比例行权。个人期可行权比例的计算公式如下：

个人当期可行权比例=个人所在组织业绩考核结果对应的比例×个人绩效考核结果对应的比例

激励对象所在组织考核结果对应的行权比例规定具体如下：

激励对象所在组织业绩考核结果	组织业绩考核结果对应的比例
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0%

个人考核结果对应的可行权比例规定具体如下：

个人绩效考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0%

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的，未能行权部分不可递延，由公司统一注销。

六、考核年度与次数本

（一）考核期间激励对象行权股票期权的前一会计年度。

（二）考核次数本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、行权

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

考核工作小组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、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）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董事会办公室负责统一销毁。

十一、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公司第二期股票期权激励计划生效后实施。

深圳市新纶科技股份有限公司

董事会

二〇二〇年三月十二日