

震安科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

震安科技股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,健全公司的激励约束机制,形成良好均衡的价值分配体系,充分调动公司管理人员与核心人员的积极性,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 2022 年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)。

为保证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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、本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。

二、考核对象

本办法适用于参与公司 2022 年限制性股票激励计划的所有激励对象,包括公司董事、高级管理人员、核心骨干及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

三、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) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

四、考核程序

(一) 激励对象年初设定个人绩效计划, 经审核后, 报薪酬与考核委员会备案。

(二) 根据公司实际情况的变化和工作的需要, 调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

(三) 人力资源部负责具体考核操作, 统一制作表格, 参与评分, 年终考核成绩保存并统一输入信息系统。人力资源部对考核数据统一汇总并形成最终结果。

(四) 人力资源部负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会, 由薪酬与考核委员会审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2022 年-2024 年会计年度中, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 以 2021 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为基数, 对各考核年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率 (A) 进行考核, 根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X), 授予的限制性股票的业绩考核及公司层面归属比例安排如下:

归属安排	对应考核年度	年度净利润相对于 2021 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2022 年	30.00%	24.00%
第二个归属期	2023 年	95.00%	76.00%
第三个归属期	2024 年	192.50%	154.00%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)	
年度净利润相对于 2021 年增长率 (A)	$A \geq A_n$	X=100%	
	$A < A_n$	X=0	

注 1: 上述净利润考核指标均指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润, 下同;

注 2: 计算公司层面归属比例 (X) 不保留小数点, 采用四舍五入后的计算结果, 下同。

归属期内, 公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。公司层面归属比例计算方法: 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值, 所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属, 并作废失效; 若公司达到上述业绩考核指标的触发值, 公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X。

(二) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其归属比例，个人当年实际归属额度=标准系数×个人当年计划归属额度。

原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属额度：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	100%	80%	60%	0

若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考核结果达到“合格”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（G）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划业绩考核对应的会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核结果管理

（一）考核成绩的反馈

被考核的激励对象有权了解自己的考核成绩，考核机构应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核成绩。

（二）考核结果的申诉

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核机构沟通解决。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或等级。

（三）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存；
- 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人力资源部负责统一处理或销毁。

八、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 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

震安科技股份有限公司

董事会

2022 年 9 月 30 日