

# 江苏爱康科技股份有限公司

## 2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏爱康科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了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，吸引和留住公司专业管理、技术和业务人才，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、公司和员工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，公司制订了《江苏爱康科技股份有限公司 2022年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司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》的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员和核心业务人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有

激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

- (一) 董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作；
- (二) 公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员负责及报告工作；
- (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行权/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

本激励计划在2022年-2025年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。

首次授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
首次授予股票期权、限制性股票 第一个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%
首次授予股票期权、限制性股票 第二个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
首次授予股票期权、限制性股票 第三个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
首次授予股票期权、限制性股票 第四个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

若预留部分在2022年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
预留的股票期权、限制性股票 第一个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%

预留的股票期权、限制性股票 第二个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
预留的股票期权、限制性股票 第三个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
预留的股票期权、限制性股票 第四个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

若预留部分在2023年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
预留的股票期权、限制性股票 第一个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
预留的股票期权、限制性股票 第二个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
预留的股票期权、限制性股票 第三个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/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行权/解除限售的限制性股票均不得行权/解除限售，由公司注销/按授予价格回购注销。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。

个人绩效考核等级分为1、2+、2、3、4五档，各考核等级与股票期权行权、限制性股票解锁限售的对应比例如下：

考核等级	可行权/解除限售比例
1/2+/2	100%
3/4	0

注：激励对象个人年度考核等级评定将考虑战略任务达成等因素，若激励对象违反红线行为，则个人年度考核等级为3或者4。

考核等级为“1/2+/2”的激励对象可按照本激励计划的相关规定对获授的全部或部分权益申请行权/解除限售，考核等级为“3/4”的激励对象全部或部分未

能行权/解除限售的权益，由公司注销/按授予价格回购注销。

## 第六条 考核程序

公司人力资源部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 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期限制性股票行权/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2022-2025年四个会计年度，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，可与人力资源部沟通解决。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。

3、考核结果作为股票期权行权/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，人力资源部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，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

## 第九条 附则

### （一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。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。

江苏爱康科技股份有限公司董事会

二〇二二年一月二十六日