

银江技术股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

银江技术股份有限公司（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、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，拟实施 2021 年股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证 2021 年股票期权激励计划的顺利推进及有序实施，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 12 月修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号—股权激励》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、股票期权激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证公司 2021 年股票期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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现期权奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，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

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

（二）薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

（三）公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权的行权考核年度为 2021-2023 三个会计年度，每年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于12.0%； 2、以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于15.0%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于25.4%； 2、以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于32.2%
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于40.4%； 2、以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于52.0%

注：1、上述“净利润”以剔除股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润为计算依据；

2、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

若预留部分在 2021 年度授予完成，则预留部分的行权安排及公司业绩考核与首次授予一致；若预留部分在 2022 年度授予完成，则预留部分的股票期权行权考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于25.4%； 2、以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于32.2%
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于40.4%； 2、以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于52.0%

注：1、上述“净利润”以剔除股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润为计算依据；

2、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划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

激励对象上一年度考核合格后才具备股票期权本年度的行权资格；考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动；考核结果为不合格的员工，公司将依

据本激励计划的有关规定，其相对应行权期计划行权数量作废，由公司注销。届时按照下表确定个人层面行权比例：

考核结果	90分以上	80-90	60-80	60分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例	100%			0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例。

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际行权额度来行权，未能行权部分由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

（一）薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。

（二）薪酬与考核委员会工作小组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。

八、考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬考核委员会工作小组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。

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起10日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

九、考核结果的管理

1、考核结束后，人力资源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，须当事人签字。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员

会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

九、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票期权激励计划生效后实施。

银江技术股份有限公司董事会

2021年11月2日