

中际旭创股份有限公司

第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

中际旭创股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《中际旭创股份有限公司第二期限限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）。为了配合《激励计划》的实施，公司根据《公司法》、《证券法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法》、《创业板上市公司业务办理指南第5号—股权激励》及其他有关法律、法规、规范性文件及《中际旭创股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是通过对公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术（业务）骨干（含控股子公司）进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司中层管理人员（含控股子公司）；

2、公司核心技术（业务）骨干（含控股子公司）；

本次激励计划的激励对象不包括公司董事、高级管理人员、监事、独立董事以及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象均已与公司（含控股子公司）签署劳动合同或聘用合同。

四、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2021 年度、2022 年度、2023 年度、2024 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

五、考核体系

（一）公司层面的业绩指标

根据公司本次激励计划中对于公司业绩指标的规定：

归属期	业绩考核指标	归属比例
首次授予限制性股票第一个归属期	2021 年度净利润不低于 8.85 亿元	15%
首次授予限制性股票第二个归属期/ 预留限制性股票第一个归属期	2022年度净利润不低于10.27亿元	20%/25%
首次授予限制性股票第三个归属期/ 预留限制性股票第二个归属期	2023年度净利润不低于11.81亿元	30%/35%
首次授予限制性股票第四个归属期/ 预留限制性股票第三个归属期	2024年度净利润不低于12.99亿元	35%/40%

本激励计划中所指净利润或计算过程中所使用的净利润指标均指以经审计的不扣除股权激励当期成本摊销且不扣除计入利润表中的可转债相关利息(包括资本化利息的折旧)的归属于苏州旭创股东的扣除非经常性损益的净利润。

若限制性股票的归属条件达成，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司层面业绩考核不达标，则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。

（二）激励对象层面的个人绩效考核

个人考核结果对应的归属比例规定具体如下：

个人绩效考核等级	对应归属比例
----------	--------

A、B	100%
C	50%
D、E	0%

六、考核结果的应用

必须同时满足以下所有条件方可归属：

- 1、中际旭创的业绩要求：财务业绩达到实施股权激励的业绩考核目标；
- 2、激励对象的业绩要求：绩效考核等级为 A、B 或者 C 级的前提下，按照该考核等级对应比例进行归属。

七、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部、审计部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的关键业绩考核指标，并签署个人绩效考核方案，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的考核方案，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、公司人力资源部、财务部、审计部等相关职能部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部、审计部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对经营单位和激励对象进行考核，最后由人力资源部形成绩效考核报告。

5、公司人力资源部将本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由公司人力资源部在考核结束后 3 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划限制性股票进行归属的依据。

八、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日并自《激励计划》生效后开始实施。

中际旭创股份有限公司董事会

2020年11月13日