江西赣锋锂业股份有限公司
2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

江西赣锋锂业股份有限公司（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，充分调动公司中高层管理人员的积极性，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 2021 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证股权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、公司股票期权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，保证公司股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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董秘办、人力资源部、企管部组成考核工作小组负责具体实施考

核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、企管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。

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，行权考核年度为 2021-2024 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

授予股票期权的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于380%；
第二个行权期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于520%；
第三个行权期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于620%；
第四个行权期	以2020年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于730%。

上述“净利润”、净利润增长率指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）板块/子公司层面业绩考核要求

激励对象所属板块或子公司需完成与公司之间的绩效承诺才可行权。具体行权安排如下表所示：

考核结果	业绩承诺的实际完成情况	行权处理方式
达标		该板块/子公司内激励对象当期拟行权的股票期权份额全部可行权
		行权 该板块/子公司内激励对象当期拟行权的股票期权份额 ，其余部分由公司注销
不达标	P<80%	该板块/子公司内激励对象当期拟行权的股票期权份额均不得行权，由公司注销

只有在上一年度考核中完成业绩承诺的，才能全额或者部分行权该板块或子公司内激励对象当期拟行权的股票期权份额；未完成业绩承诺的板块/子公司，按照本激励计划的规定，该板块或子公司内激励对象所获授的股票期权当期拟行权份额由公司注销。

各板块或子公司层面考核对应当期行权的比例，考核年度未达标的拟行权部分不再递延至下一年，由公司注销。

（三）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结果进行评分，具体情况如下表所示：

考评结果（S）	S≥80	80＞S≥70	70＞S≥60	S＜60
标准系数	1.0	0.9	0.8	0

激励对象个人当年实际行权数量=个人当年计划行权数量×个人行权比例。

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期股票期权，按照股权激励计划规定的行权比例，根据考核结果确定的额度分批次行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（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

本次股权激励计划的考核年度为2021-2024年四个会计年度，每年考核一次。

七、行权

（一）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行权数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期不低于 5 年。

十、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以及 A 股、H 股类别股东大会审议批准及可能需要的其他适用的监管批准后且自股权激励计划生效后实施。

江西赣锋锂业股份有限公司

董事会

2021 年 4 月 2 日