

广州三孚新材料科技股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为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，吸引和留住核心骨干，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、公司和核心团队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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《广州三孚新材料科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

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，具体包括公司核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。以上激励对象中，核心技术人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或其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（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

二、公司人力资源行政中心组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作；

三、公司人力资源行政中心、财务中心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，由公司内审部门进行监督；

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

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

一、公司层面业绩考核要求：

本激励计划的考核年度为2022-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划授予的股票期权的行权安排及对应业绩考核目标如下表所示：

行权安排	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	50%	以公司 2021 年营业收入为基数，公司 2022 年营业收入增长率不低于 10%或以公司 2021 年净利润为基数，公司 2022 年净利润增长率不低于 15%
第二个行权期	50%	以公司 2021 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 20%或以公司 2021 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 35%

注：上述“营业收入”、“净利润”指以经会计师事务所审计的公司合并报表为准。其中，“净利润”为归属于上市公司股东且未扣除股权激励计划股份支付费用的归母净利润。

公司业绩考核实际达成率（X）=当年实际达成营业收入增长率或净利润增长率/当年目标考核营业收入增长率或净利润增长率×100%，根据公司业绩考核实际达成率（X）来确定当年公司层面行权比例（M）：

公司业绩考核实际达成率（X）	公司层面行权比例（M）
$X \geq 100\%$	100%
$90\% \leq X < 100\%$	90%
$80\% \leq X < 90\%$	80%
$X < 80\%$	0%

二、个人层面绩效考核要求：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其个人层面行权比例（P）：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D	E
个人层面行权比例（P）	100%	90%	80%	0%	0%

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（M）×个人层面行权比例（P）。

激励对象考核当年不得行权的股票期权，由公司注销。

第六条 考核程序

公司人力资源行政中心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

本次激励计划考核期间为2022-2023年两个会计年度，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核均为每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

一、考核结果反馈及应用

(一) 被考核对象有权了解自己的考核结果，其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。

(二) 如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后5日内与人力资源行政中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(三) 考核结果作为股票期权行权的依据。

二、考核记录归档

(一) 考核结束后，人力资源行政中心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。

(二) 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。

(三) 考核结果由人力资源行政中心作为保密资料归档保存，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，由薪酬委员会统一销毁。

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，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。

广州三孚新材料科技股份有限公司

董事会

2022年5月7日