

邦彦技术股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

邦彦技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员、核心技术人员、技术骨干及业务骨干的积极性和创造性，并吸引公司紧缺的战略人才加入，凝聚一批符合公司价值观、认同公司经营理念的并能持续创造价值促进公司长期可持续发展的人才队伍，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，公司拟实施2023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”）。

为了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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》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，并结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，制定本考核管理办法。

一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励计划的作用，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，以实现公司2023年股票期权激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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2023年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司的董事、高级管理人员、核心技术人员、技术骨干及业务骨干。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(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) 公司董事会负责本办法及考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划以2022年度财务数据为基础，对考核年度的营业收入或净利润进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。

若预留授予部分在2023年授出，则预留部分业绩考核年度、各考核年度业绩考核目标同首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予部分在2024年授出，则预留授予部分考核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次，同2024-2025年度业绩考核目标一致。

首次授予的股票期权行权的公司业绩条件如下表所示

行权期	对应考核年度	营业收入增长率 (A)		净利润增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
授予的股票期权第一个行权期	2023	15	10	30	25
授予的股票期权第二个行权期	2024	35	25	80	65
授予的股票期权第三个行权期	2025	60	45	150	120

考核指标	考核指标完成比例	公司层面行权比例 (X)
营业收入增长率(A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%
净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	80%
	$B < B_n$	0%

确定公司层面行权比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, $X=0\%$; 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X=80\%$ 。
-------------------	---

注: 上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据, 上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润, 并剔除股份支付费用的影响, 下同。

行权期内, 公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内, 公司当期业绩水平未达到上述业绩考核条件的, 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) 个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施, 年度综合绩效分为“优秀 (A)、良好 (B)、合格 (C)、需改进 (DE)”四个档次。

年度综合绩效	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	需改进 (DE)
标准系数	1.0	0.9	0.8	0

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

在公司业绩目标达成的前提下, 且激励对象个人年度综合绩效为“优秀”、“良好”或“合格”的前提下, 才可根据行权额度行权, 否则当期未行权部分由公司统一注销。若激励对象考核为“需改进”, 则公司将按照股票期权激励计划的规定, 取消该激励对象当期行权额度, 并由公司统一注销。

六、考核期间与次数

公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核每年度考核一次。

本激励计划首次授予部分的考核期间在2023-2025年三个会计年度, 若预留授予部分在2023年授予, 则预留部分业绩考核年度、各考核年度业绩考核目标同首次授予部分一致。若本激励计划预留授予部分在2024年授予, 则预留授予部分考核年度为2024-2025年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 同2024-2025年度业绩考核目标一致。

七、考核程序

(一) 公司人力资源部在董事会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董事会薪酬与考核委员会;

(二) 薪酬与考核委员会审核激励对象的考核报告;

(三) 董事会根据激励计划及考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、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，人力资源部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。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为档案资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修改，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) 本办法自股东大会审议通过，且2023年股票期权激励计划生效后开始实施。

邦彦技术股份有限公司董事会

2023年5月10日