

武汉锐科光纤激光技术股份有限公司

长期股权激励计划实施考核管理办法

武汉锐科光纤激光技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，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，制订了《武汉锐科光纤激光技术股份有限公司关于长期股权激励计划草案》（以下简称“股权激励计划”）。

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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）、《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》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指标，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；与激励对象关键工作业绩、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，不包括独立董事、监事。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或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) 证券管理部、人力资源部及财务管理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;

(三) 证券管理部组建考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作;

(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

1、公司层面的业绩考核要求

公司选取净资产收益率、营业收入/净利润、经济增加值(EVA)为授予及行使权益时的业绩考核指标，每期激励计划具体授予及行使权益业绩条件由董事会根据公司战略、市场环境等相关因素制定，报国有资产监督管理机构审核无异议，并经股东大会通过后确定。

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，其中回购价格为不高于授予价格与股票市价的较低者；所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据内部绩效考核制度执行。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“称职”、“基本称职”、“不称职”四个等级，分别对应行权/解除限售系数如下表所示：

评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
行权/解除限售系数	100%	100%	60%	0%

个人当年可行权/解除限售额度=个人当年计划行权/解除限售额度×行权/解除限售系数

在公司业绩目标达成的前提下，个人当年可行权/解除限售系数根据激励对象上一年度个人绩效考核结果确定。如激励对象绩效考核结果为“优秀”或“称职”，则行权/解除限售系数为 100%；若激励对象绩效考核结果为“基本称职”，则行权/解除限售系数为 60%；若激励对象绩效考核结果为“不称职”，则行权/解除限售系数为 0，激励对象不得解除限售的限制性股票由公司回购注销，其中回购价格不高于授予价格与股票市场价格的较低者；激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核程序

证券管理部等相关部门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

（一）考核期间

激励对象每期权益行使的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划期间每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与组织人事部沟通解决。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。

3、考核结果作为权益行使的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部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。

2、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。

3、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，由公司董事会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，由按照国家有关法律、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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

武汉锐科光纤激光技术股份有限公司董事会

2020年12月30日