

# 奥园美谷科技股份有限公司

## 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证奥园美谷科技股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心管理团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心管理团队个人利益结合在一起，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等相关法律、法规和规范性文件以及《奥园美谷科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《奥园美谷科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）的规定，并结合公司的实际情况，特制定 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法（以下简称“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，保证公司股票期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，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价，以实现本次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激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员。

### 四、考核机构

公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

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，

人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权的行权考核年度为 2021 年、2022 年两个会计年度，每年度进行业绩考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	目标等级	业绩考核指标	行权比例
第一个行权期	A	以 2020 年度合并报表为固定基数，2021 年合并报表经审计净利润增幅不低于 390%	100%
	B	以 2020 年度合并报表为固定基数，2021 年合并报表经审计净利润增幅低于 390%，但不低于 310%	80%
	C	以 2020 年度合并报表为固定基数，2021 年合并报表经审计净利润增幅低于 310%，但不低于 200%	50%
	D	以 2020 年度合并报表为固定基数，2021 年合并报表经审计净利润增幅低于 200%	0%
第二个行权期	A	以 2020 年度合并报表为固定基数，2022 年合并报表经审计净利润增幅不低于 1390%	100%
	B	以 2020 年度合并报表为固定基数，2022 年合并报表经审计净利润增幅低于 1390%，但不低于 1290%	80%
	C	以 2020 年度合并报表为固定基数，2022 年合并报表经审计净利润增幅低于 1290%，但不低于 1190%	50%
	D	以 2020 年度合并报表为固定基数，2022 年合并报表经审计净利润增幅低于 1190%	0%

注：上述“净利润”指当年实现的经审计后利润总额减去所得税后的金额，但剔除本次及后续激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

公司层面实际行权数量=公司层面行权比例×公司当年计划行权数量。各行权期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可行权数量，根据公司层面考核结果当年不能行权的股票期权均不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

### （四）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司与激励对象签署的《2021 年股票期权授予协议》中具体约定的内容进行考核，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的考核指标完成情况进行评定，该评定结果与激励对象当年个人层面行

权比例相关联。

激励对象个人当年实际行权数量=公司层面行权比例×个人层面行权比例×个人当年计划行权数量。

激励对象考核当年不能行权的部分由公司统一注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

公司层面行权考核年度分别为 2021 年、2022 年，个人层面绩效考核年度与公司层面一致。

### （二）考核次数

每个考核年度考核一次。

## 七、考核程序

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提交董事会薪酬与考核委员会。

## 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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并确定其最终考核结果。

### （二）考核结果归档

1、人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为该计划结束后三年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

## 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审议通过并自 2021 年股票期权激励计划生效后实施。

奥园美谷科技股份有限公司

董事会

2021 年 3 月 18 日