

深圳市隆利科技股份有限公司

2022年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证深圳市隆利科技股份有限公司（以下简称“公司”）2022年股票期权激励计划的顺利实施，进一步完善公司治理结构，建立和完善公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性、创造性，使其更诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《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》等相关法律、法规以及《深圳市隆利科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核管理办法。

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次2022年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心业务（技术）骨干。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织和审核考核工作；

（二）公司总经办、人力资源部、财务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）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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权，进行业绩考核年度为2022-2023年，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度公司业绩考核目标如表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2022年经审计的净利润不少于8,000万元
第二个行权期	2023年经审计的净利润不少于20,000万元

注：1、上述指标均以公司经审计的年度数据为准；

2、以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺。

若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例，激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

公司将依照公司绩效考核相关管理办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行考核，激励对象的绩效考核结果划分为A（优秀）、B（合格）和C（不合格）三个档次，届时根据以下考核评级情况比例确定各激励对象的实际可行权比例：

考评结果	A（优秀）	B（合格）	C（不合格）
行权系数	1	0.5	0

激励对象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

激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2022-2023年两个会计年度，实施期间每年一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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。

八、考核结果的反馈及应用

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，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部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、为保证绩效激励的有效性，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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部统一销毁。

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。

深圳市隆利科技股份有限公司

董事会

2022年4月1日