

绿盟科技集团股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

绿盟科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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 2022 年股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“激励计划”）。

为保证股票期权激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、股票期权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

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 2022 年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

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的骨干业务（技术）人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；

（二）公司人力资源部、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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本计划考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以2021年营业收入、净利润为业绩基数，对各考核年度的营业收入、净利润相比2021年营业收入增长率（A1）、净利润增长率（A2）同时进行考核，各年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	考核年度营业收入相比 2021 年营业收入增长率（A1）		
		目标值（Am1）	区间值（Ad1）	触发值（An1）
首次授予期权 第一个行权期	2022	20%	15%	10%
首次授予期权 第二个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
首次授予期权 第三个行权期	2024	60%	50%	35%

行权期	对应考核年度	考核年度净利润相比 2021 年净利润增长率（A2）		
		目标值（Am2）	区间值（Ad2）	触发值（An2）
首次授予期权 第一个行权期	2022	20%	15%	10%
首次授予期权 第二个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
首次授予期权 第三个行权期	2024	60%	50%	35%

注：1、上述净利润是指合并报表扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响。

2、上述营业收入、净利润均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。

若预留的股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司2022年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	考核年度营业收入相比 2021 年营业收入增长率 (A1)		
		目标值 (Am1)	区间值 (Ad1)	触发值 (An1)
预留授予期权 第一个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
预留授予期权 第二个行权期	2024	60%	50%	35%

行权期	对应考核年度	考核年度净利润相比 2021 年净利润增长率 (A2)		
		目标值 (Am2)	区间值 (Ad2)	触发值 (An2)
预留授予期权 第一个行权期	2023	40%	32.5%	22.5%
预留授予期权 第二个行权期	2024	60%	50%	35%

注：1、上述净利润是指合并报表扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响。

2、上述营业收入、净利润均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。

根据上述指标各年度的考核目标完成情况，各期公司层面可行权比例 (X) 与考核年度业绩完成度 (A1、A2) 相挂钩，具体行权比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	考核指标对应行权比例 (X1,X2)
考核年度营业收入相比 2021 年营业收入增长率 (A1)	$A1 \geq Am1$	$X1=100\%$
	$Ad1 \leq A1 < Am1$	$X1=80\%$
	$An1 \leq A1 < Ad1$	$X1=50\%$
	$A1 < An1$	$X1=0$
考核年度净利润相比 2021 年净利润增长率 (A2)	$A2 \geq Am2$	$X2=100\%$
	$Ad2 \leq A2 < Am2$	$X2=80\%$
	$An2 \leq A2 < Ad2$	$X2=50\%$
	$A2 < An2$	$X2=0$

公司层面可行权比例 (X)	$X = \text{Min}(X1, X2)$ ，即 X 取 X1、X2 孰低值
---------------	---

注：1、上述净利润是指合并报表扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响。

2、上述营业收入、净利润均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。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，因公司业绩水平未达到业绩考核目标的部分，所有激励对象对应股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，绩效考核结果划分为O、A、B、C和D五个等级。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效考核结果确定激励对象最终可行权数量，具体如下：

考核结果	O 和 A	B	C	D
行权比例（Y）	100%	90%	50%	0

个人当期可行权股票期权数量=当年计划行权数量×公司层面业绩达成情况对应行权比例（X）×个人层面业绩考核结果对应行权比例（Y）。

激励对象在行权期对应的考核年度内个人绩效考核结果达到C及以上，方可获得行权的资格。若激励对象考核不合格或未达计划可行权比例的股票期权，不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的股票期权申请行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

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上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束 3 年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

绿盟科技集团股份有限公司董事会

2022 年 6 月 2 日