

# 金雷科技股份有限公司

## 2023 年股票期权激励计划

### 实施考核管理办法

金雷科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动包括董事、高级管理人员及中层管理人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司本次股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员及中层管理人员。

所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各行权期股票期权的行权资格与行权数量。

(二) 公司董事会秘书办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关组织负责相关考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，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。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予部分的行权考核年度为2024-2026年三个会计年度，分三个考核期，每个会计年度考核一次。本激励计划首次及预留授予各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于25%； 2、以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于15%。
第二个行权期	2025年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于37.5%； 2、以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于30%。
第三个行权期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于50%； 2、以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于45%。

注：1、上述“营业收入”以公司经审计的合并报表营业收入为准；

2、上述“净利润”指以经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润为基础，剔除激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照《2023年股票期权激励计划实施考核管理办法》及公司现行薪酬与考核的相关规定实施。激励对象个人考核由薪酬与考核委员会分年进行考核，根据个人的业绩/绩效考评评价指标确定考评结果，具体参照公司《绩效管理制度》执行，薪酬与考核委员会将依照激励对象的业绩/绩效完成情况确定其行权的比例。

考核结果	A	B	C	D
行权比例	100%	80%	60%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例，激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的权益按由公司统一注销处理，不可递延至以后年度。

## 六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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或递延至下期行权。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人当年可行权的比例。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，作废失效，不得递延至下一年度。

## 七、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划首次及预留授予部分股票期权行权公司层面考核年度为 2024-2026 年，个人绩效考核年度为激励对象申请股票期权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 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 八、考核程序

(一) 公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合行权条件中公司的业绩考核指标；

(二) 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，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；

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的行权资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可行权的股票数量。

## 九、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，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。

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，被考核对象可以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书面申诉，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或等级。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三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。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股权激励计划生效后实施。

金雷科技股份有限公司董事会

2023年9月28日