

浙江友邦集成吊顶股份有限公司

2021年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证浙江友邦集成吊顶股份有限公司（以下简称“公司”）2021年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司，下同）高级管理人员、中层管理人员和核心骨干人员。诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，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，保证股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励的作用，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，以实现股票期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2021年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员和核心骨干人员（不含独立董事、监事）。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、股票期权公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的3个考核会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首期授予部分 第一个行权期	1、收入指标以 2020 年度公司营业收入为基数，2021 年度营业收入增长不低于 30%； 2、净利润指标以 2020 年度净利润为基数，2021 年度净利润增长不低于 35%；
首期授予部分 第二个行权期	1、收入指标以 2020 年度公司营业收入为基数，2022 年度营业收入增长不低于 69%； 2、净利润指标以 2020 年度净利润为基数，2022 年度净利润增长不低于 84%；
首期授予部分 第三个行权期	1、收入指标以 2020 年度公司营业收入为基数，2023 年度营业收入增长不低于 120%； 2、净利润指标以 2020 年度净利润为基数，2023 年度净利润增长不低于 152%；

预留部分的股票期权在 2021 年授予，预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分 第一个行权期	1、收入指标以 2020 年度公司营业收入为基数，2021 年度营业收入增长不低于 30%； 2、净利润指标以 2020 年度净利润为基数，2021 年度净利润增长不低于 35%；
预留授予部分 第二个行权期	1、收入指标以 2020 年度公司营业收入为基数，2022 年度营业收入增长不低于 69%； 2、净利润指标以 2020 年度净利润为基数，2022 年度净利润增长不低于 84%；
预留授予部分 第三个行权期	1、收入指标以 2020 年度公司营业收入为基数，2023 年度营业收入增长不低于 120%； 2、净利润指标以 2020 年度净利润为基数，2023 年度净利润增长不低于 152%；

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并财务报表中的营业收入。

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并且剔除投资收益的影响数。

鉴于投资收益与公司主营业务的低关联性和不稳定性，其对净利润的影响不能真实反映公司相应考核年度内的实际经营状况，本计划业绩考核将其予以剔除。

3、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。上述“净利润”剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

如果公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其实际可行权比例，个人当年实际可行权数量=标准系数×个人当年计划行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为 S、A、B、C 和 D 五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权份额：

等级	S	A	B	C	D
标准系数	1.0	1.0	1.0	0	0

激励对象可按照考核结果对应的实际可行权额度行权，当期未行权部分由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董

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；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，证券部须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证券部负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

浙江友邦集成吊顶股份有限公司董事会

2021年1月29日