

万兴科技集团股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

万兴科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心团队的积极性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，促进核心团队长期服务于公司，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2021年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本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（2020年修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第5号—股权激励》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定《万兴科技集团股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，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本次股票期权激励计划的所有激励对象。

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，并负责对激

励对象进行考核。

(二) 公司绩效管理部门负责具体实施考核工作。绩效管理部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司绩效管理部门、财务部门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) 公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售/归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2021年-2025年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以2020年度营业收入为业绩基数，对各个考核年度的营业收入定比2020年度营业收入的增长率（A）进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X）。本激励计划业绩考核目标及归属比例如下表所示：

归属安排	对应考核年度		年度营业收入 相对于2020年增长率（A）	
			目标值（Am）	触发值（An）
首次授予的第二类限制性股票	第一个归属期	2021	30%	15%
	第二个归属期	2022	60%	30%
	第三个归属期	2023	100%	50%
	第四个归属期	2024	150%	75%
	第五个归属期	2025	200%	100%
预留授予的第二类限制性股票【2021年12月31日（含）前授予】	第一个归属期	2021	30%	15%
	第二个归属期	2022	60%	30%
	第三个归属期	2023	100%	50%
	第四个归属期	2024	150%	75%
	第五个归属期	2025	200%	100%
预留授予的第二类限制性股票【2021年12月31日（不含）后授予】	第一个归属期	2022	60%	30%
	第二个归属期	2023	100%	50%
	第三个归属期	2024	150%	75%
	第四个归属期	2025	200%	100%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
年度营业收入	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=50\%+(A-A_n)/(A_m-A_n)*50\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：上述“营业收入”以公司该会计年度审计报告所载数据为准。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

公司管理层、薪酬管理部门和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象当年的归属比例。

激励对象的个人绩效结果将于每年度进行考核，考核周期与公司业绩考核周期一致，考核结果划分为 S、A、B+、B、B-、C、D七个档次，依据考核结果，按下表确定归属比例：

考核结果	S	A	B+	B	B-	C	D
归属比例	100%				80%	50%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=归属比例×个人当年计划归属比例。

激励对象当年计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，则作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象在每一归属期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

（一）公司财务部门根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属期公司业绩考核指标。

（二）公司绩效管理部门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归属的股票数量。

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，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，可与公司绩效管理部门沟通解决。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) 考核结果的归档

考核结束后，绩效管理部门保留绩效考核所有考核记录。

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。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股票期权激励计划结束三年后由绩效管理部门负责统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、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) 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

万兴科技集团股份有限公司

董事会

2021年4月9日