

深圳普门科技股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳普门科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励约束机制，充分调动公司员工及核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，更加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 2021 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为了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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股票期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计划的作用，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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、技术骨干及业务骨干。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并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可靠性负责。

(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

本激励计划首次授予部分考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对考核年度的营业收入或净利润进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。若预留授予部分在 2021 年授予，则预留部分业绩考核年度、各考核年度业绩考核目标同首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予部分在 2022 年授予，则预留授予部分考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，同 2022-2023 年度业绩考核目标一致。

| 行权期 | 对应考核年度 | 营业收入增长率 (A) | | 净利润增长率 (B) | |
|---------------|--------|-------------|----------|------------|----------|
| | | 目标值 (Am) | 触发值 (An) | 目标值 (Bm) | 触发值 (Bn) |
| 授予的股票期权第一个行权期 | 2021 | 30% | 24% | 30% | 24% |
| 授予的股票期权第二个行权期 | 2022 | 60% | 48% | 60% | 48% |
| 授予的股票期权第三个行权期 | 2023 | 90% | 72% | 90% | 72% |

| 考核指标 | 考核指标完成比例 | 公司层面行权比例 (X) |
|-------------------|---|--------------|
| 营业收入增长率 (A) | $A \geq A_m$ | 100% |
| | $A_n \leq A < A_m$ | 80% |
| | $A < A_n$ | 0% |
| 净利润增长率 (B) | $B \geq B_m$ | 100% |
| | $B_n \leq B < B_m$ | 80% |
| | $B < B_n$ | 0% |
| 确定公司层面行权比例 X 值的规则 | 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0\%$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=80\%$ 。 | |

注：上述“营业收入”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，上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除股份支付费用的影响，下同。

若公司未满足上述业绩考核目标，则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，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的比例。若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、较好（B）、良好（C）、合格（D）、不合格（E）五个档次，届时根据下表确定激励对象行权的比例：

| 评价结果 | 优秀（A） | 较好（B） | 良好（C） | 合格（D） | 不合格（E） |
|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 行权比例 | 100% | 95% | 90% | 80% | 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

公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核每年度考核一次。

本激励计划首次授予部分的考核期间在 2021-2023 年三个会计年度，若预留授予部分在 2021 年授予，则预留部分业绩考核年度、各考核年度业绩考核目标同首次授予部分一致。若本激励计划预留授予部分在 2022 年授予，则预留授予部分考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，同 2022-2023 年度业绩考核目标一致。

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，人力资源部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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改，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）自股东大会审议通过，2021 年股票期权激励计划生效后开始实施。

深圳普门科技股份有限公司董事会

2021 年 9 月 18 日