

高新兴科技集团股份有限公司

第三期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证高新兴科技集团股份有限公司（下称“公司”或“集团”）第三期股票期权激励计划（下称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步建立、健全公司长效激励及约束机制，有效地结合股东利益、公司利益和员工利益，激励公司业务领军人才和核心管理、业务和技术骨干团队，在充分保障股东利益的前提下，公司根据《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》等有关法律法规以及《高新兴科技集团股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励及约束机制，吸引和留住优秀人才，充分激励公司业务领军人才，核心管理、业务和技术骨干人员，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、客观公开、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，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化，有利于促进公司竞争力的提升。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括本计划激励对象为公司公告本激励计划时的核心管理、业务和技术骨干人员以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法。

2、公司董事会人力资源管理委员会负责领导和审核考核工作。

3、公司人力资源部负责具体考核工作，并对董事会人力资源管理委员会负责及报告工作。

4、公司人力资源部与财务部等有关部门负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

5、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核评价指标及标准

股权激励计划股票期权行权的业绩考核分为公司年度业绩考核及个人年度业绩考核。

1、公司年度业绩考核标准

本激励计划的公司年度业绩考核的考核期为 2022 年-2024 年三个会计年度，达到公司年度业绩考核指标作为激励对象当年度的第一个可行权条件，业绩考核的指标为归属于上市公司股东的净利润或营业收入增长率，每个会计年度考核一次。

公司年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	考核目标
第一个行权期	2022 年	2022 年净利润 \geq 1.00 亿元或以 2021 年为基数，2022 年营业收入增长率 \geq 20%，完成任一目标
第二个行权期	2023 年	2023 年净利润 \geq 1.50 亿元或以 2021 年为基数，2023 年营业收入增长率 \geq 30%，完成任一目标
第三个行权期	2024 年	2024 年净利润 \geq 2.00 亿元或以 2021 年为基数，2024 年营业收入增长率 \geq 40%，完成任一目标

注：上述“净利润”、“营业收入”以公司合并报表层面经审计的“归属于上市公司股东的净利润”、“营业收入”作为计算依据。

行权条件说明：

各考核期内，只要“净利润”或“营业收入增长率”任一目标达成，即达到公司业绩考核的可行权条件。因公司业绩层面未满足上述考核目标导致不能行权的当期期权份额，公司将统一安排注销。

2、个人年度业绩考核

本激励计划的个人年度业绩考核的考核期为 2022 年-2024 年三个会计年度。根据公司设定的个人绩效考核，达到个人年度绩效考核要求作为激励对象考核年度的第二个可行权条件。每个会计年度考核一次。当期个人绩效考核结果与可行权比例 Q 对应关系如下：

考核年度	考核标准	个人绩效考核结果	当期可行权比例 Q
2022 年-2024 年	公司设定的个人绩效标准	A/B/C	100%
		D/E	0%

3、考核结果

考核期内，在公司业绩达到可行权目标的情况下，激励对象当期可行权的标的股票权益数量=当期计划行权的权益数量×个人年度业绩考核的可行权比例 Q，各激励对象按照上述规定比例行权。

考核期内，考核结果达到要求，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若考核结果未达到要求，当期未行权的股票期权不得行权也不得递延至下一年行权，公司按照本计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

六、考核期间与次数

1、考核期间

考核期为 2022 年-2024 年三个会计年度。

2、考核次数

公司年度业绩考核及个人年度业绩考核为股权激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

1、公司财务部根据各年度的业绩情况判断是否符合公司年度业绩考核指标。

2、由公司人力资源部整理激励对象个人年度考核结果，拟定绩效考核结果等级，报董事会人力资源管理委员会审定。

3、公司董事会人力资源管理委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正，并最终审批考核结果。

八、考核结果的反馈及应用

1、公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

2、激励对象对考核结果有重大异议的，可在获知考核结果后3日之内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源部提出申诉。人力资源部必须及时进行调查，并向董事会人力资源管理委员会提出处理建议，由董事会人力资源管理委员会确定最终考核结果。

九、考核结果归档

1、公司人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2、考核记录保存期为10年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，经公司股东大会审议通过并自第三期股票期权激励计划生效后实施。

高新兴科技集团股份有限公司

董 事 会

二〇二二年四月二十九日