

广州方邦电子股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广州方邦电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，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，公司制定了《2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《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》《科创板上市公司自律监管指南第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、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 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，保证本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。

第二条 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，以实现本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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即公司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（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心骨干（不包括独立董事、监事）。

以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时与公司（含子公司）存在聘用

关系、劳动关系或劳务关系。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司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) 公司董事会薪酬与考核委员会下设股权激励考核专项小组负责具体考核工作，负责向公司董事会薪酬与考核委员会的报告工作。

(三) 公司股权激励考核专项小组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，公司内审部门监督。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

1、首次授予股票期权的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司行权系数 100%	公司行权系数 80%
第一个行权期	2022 年营业收入不低于 5 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 1,000 万元。	2022 年营业收入不低于 4 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 800 万元。
第二个行权期	2023 年营业收入不低于 6 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 6,000 万元。	2023 年营业收入不低于 4.8 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 4,800 万元。

注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

2、若预留部分在公司 2022 年三季度报告前授出，则预留授予的股票期权的各年度公司层面业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司 2022 年三季度报告后授出，则预留授予的股票期权的各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司行权比例 100%	公司行权比例 80%
第一个行权期	2023 年营业收入不低于 6 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 6,000 万元。	2023 年营业收入不低于 4.8 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 4,800 万元。
第二个行权期	2024 年营业收入不低于 7 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 2 亿元。	2024 年营业收入不低于 5.6 亿元；或除屏蔽膜和锂电铜箔以外的其他产品营业收入不低于 1.6 亿元。

注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如

公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

在公司业绩目标达成的条件下，激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据行权前最近一次考核结果确认行权比例。激励对象个人考核评价结果分为“优秀/良好”、“合格”、“不合格”三个等级，对应的可行权情况如下：

考核评级	优秀/良好	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	80%	0

在公司业绩达到业绩考核目标B（含）以上的前提下，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数量×公司行权比例×个人行权比例。

所有激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销。

第六条 考核程序

公司股权激励考核专项小组在公司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公司董事会薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

在本激励计划首次及预留公司层面业绩考核期内，激励对象个人层面的绩效考核期间根据公司内部绩效考核相关制度实施，将在《个人岗位考核责任书》中约定，以行权前最近一次考核结果为依据。

（二）考核次数

在本激励计划首次及预留公司层面业绩考核期内，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，股权激励考核专项小组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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与股权激励考核专项小组

沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期10年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 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本次本激励计划生效后实施。

广州方邦电子股份有限公司

董事会

2022年5月28日