

# 富春科技股份有限公司

## 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

富春科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性，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，拟实施 2022 年股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证 2022 年股票期权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 12 月修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、股票期权激励计划的相关规定，并结合公司实际，制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证公司 2022 年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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现期权奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即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（含下属分、子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

（二）薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

（三）公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，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最终审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2022 年-2026 年五个会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

首次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
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2022年营业收入不低于6亿元; 2、2022年净利润不低于0.8亿元。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2023年营业收入不低于7.5亿元; 2、2023年净利润不低于1亿元。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2024年营业收入不低于9.5亿元; 2、2024年净利润不低于1.5亿元。
第四个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2025年营业收入不低于12亿元; 2、2025年净利润不低于2亿元。
第五个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2026年营业收入不低于15亿元; 2、2026年净利润不低于3亿元。

注: 1、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

2、上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露前授予,则预留授予股票期权各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留部分股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露后授予,则预留授予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
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2023年营业收入不低于7.5亿元; 2、2023年净利润不低于1亿元。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2024年营业收入不低于9.5亿元; 2、2024年净利润不低于1.5亿元。
第四个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2025年营业收入不低于12亿元; 2、2025年净利润不低于2亿元。
第五个行权期	公司需满足下列两个条件之一: 1、2026年营业收入不低于15亿元; 2、2026年净利润不低于3亿元。

注：1、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

2、上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标，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）业务单元层面业绩考核

激励对象当年实际可行权额度与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与激励对象签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

## （三）个人层面绩效考核要求

激励对象的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 KPI 完成度（S）确定其个人层面行权比例 Z，具体如下：

KPI 完成度（S）	$S \geq 80\%$	$80\% > S \geq 60\%$	$S < 60\%$
个人层面行权比例（Z）	100%	S	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权额度=个人当年计划行权额度 $\times$ 业务单元层面行权比例（Y） $\times$ 个人层面行权比例（Z）。

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，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予股票期权的考核期间为 2022 年-2026 年五个会计年度，若预留部分的股票期权在 2022 年第三季度报告披露前授予，亦考核 2022 年-2026 年五个会计年度；若预留部分的股票期权在 2022 年第三季度报告披露后授予，则考核 2023 年-2026 年四个会计年度。

公司层面的业绩考核、业务单元层面业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源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，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。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

## 八、考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬考核委员会工作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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向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。

## 九、考核结果的管理

1、考核结束后，人力资源部需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，须考核记录员签字。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次股票期权激励计划结束后三年。

## 九、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股票期权激励计划生效后实施。

富春科技股份有限公司董事会

2022年8月15日