

深圳长城开发科技股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳长城开发科技股份有限公司（以下简称“深科技”或“公司”）2022 年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及核心骨干共同持续发展的理念，充分调动公司及控股子公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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

公司 2022 年股票期权激励计划所确定的激励对象，包括公司及控股子公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员等。

四、考核机构

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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面考核

(1) 授予时考核条件:

2021年净资产现金回报率不低于12.00%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业50分位值水平；以2018年净利润为基数，2020年、2021年度两个年度净利润复合增长率平均值不低于10.00%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业50分位值水平；2021年营业利润率不低于3.00%。

注：1. 净资产现金回报率（EOE）= 税息折旧及摊销前利润（EBITDA）÷ 平均净资产；2. 税息折旧及摊销前利润（EBITDA）= 利润总额 + 固定资产折旧 + 无形资产摊销 + 长期待摊费用摊销 + 财务利息净支出，其中：固定资产折旧、无形资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据；利润总额指激励成本摊销前的利润总额；财务利息净支出 = 利润表中财务费用项目下列示的利息支出 - 利润表中财务费用项目下列示的利息收入；平均净资产为期初与期末所有者权益之和的算术平均；3. 上述“净资产现金回报率、净利润复合增长率、营业利润率”指标计算时均需剔除金融衍生品带来的收益；4. 激励对象授予时个人绩效考核结果为C级及以上。

(2) 行权时考核条件:

本计划首次授予及预留的股票期权，在2023-2025年的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予及预留的第一个行权期	(1) 2023年净资产现金回报率（EOE）不低于13.00%，且不低于2023年同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2021年为基数，2023年净利润复合增长率不低于10.00%，且不低于2023年同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2023年营业利润率不低于3.40%。
首次授予及预留的第二个行权期	(1) 2024年净资产现金回报率（EOE）不低于13.50%，且不低于2024年同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2021年为基数，2024年净利润复合增长率不低于10.00%，且不低于2024年同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2024年营业利润率不低于3.45%。
首次授予及预留的第三个行权期	(1) 2025年净资产现金回报率（EOE）不低于14.00%，且不低于2025年同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2021年为基数，2025年净利润复合增长率不低于10.00%，且不低于2025年同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 2025年营业利润率不低于3.50%。

注：1. 净资产现金回报率（EOE）=税息折旧及摊销前利润（EBITDA）÷平均净资产

2. 税息折旧及摊销前利润（EBITDA）=利润总额+固定资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出，其中：固定资产折旧、无形资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据；利润总额指激励成本摊销前的利润总额；财务利息净支出=利润表中财务费用项目下列示的利息支出-利润表中财务费用项目下列示的利息收入；平均净资产为期初与期末所有者权益之和的算术平均。

3. 上述“净资产现金回报率、净利润复合增长率、营业利润率”指标计算时均需剔除金融衍生品带来的收益。

4. 在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产及对应的利润在业绩考核时可不计入当年净资产及净利润的计算。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报集团公司备案。

同行业选取为证监会“制造业--计算机、通信和其他电子设备制造业”行业分类下的所有A股上市公司。同行业企业主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的情况下，则将由公司董事会在年终考核时剔除该样本并报集团公司备案。

本次激励计划对标企业的选取是基于设计本计划时在申银万国“电子”行业中的上市公司，剔除与公司主营业务差异显著的上市公司，选取规模与公司相近的22家对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券名称	序号	证券代码	证券名称
1	600584.SH	长电科技	12	002925.SZ	盈趣科技
2	600206.SH	有研新材	13	603228.SH	景旺电子
3	300516.SZ	久之洋	14	603936.SH	博敏电子
4	300476.SZ	胜宏科技	15	600745.SH	闻泰科技
5	688181.SH	八亿时空	16	600363.SH	联创光电
6	603989.SH	艾华集团	17	002937.SZ	兴瑞科技
7	002938.SZ	鹏鼎控股	18	603685.SH	晨丰科技
8	002409.SZ	雅克科技	19	000050.SZ	深天马 A

9	600667.SH	太极实业	20	300576.SZ	容大感光
10	300088.SZ	长信科技	21	688138.SH	清溢光电
11	601231.SH	环旭电子	22	601138.SH	工业富联

在年度考核过程中，若某同行业对标企业出现退市、主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化等特殊原因的，董事会可以根据实际情况予以剔除并报集团公司备案。

2、激励对象的个人层面业绩考核

各行权期内，激励对象分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象，具体如下：

考核等级	A	B	C	D
个人层面行权比例	1.0	1.0	0.8	0

个人当年实际行权额度 = 个人层面行权比例 × 个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权前一会计年度。

2、考核次数

股票期权各行权期间每年度一次。

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。

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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后及时向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

深圳长城开发科技股份有限公司

2023年4月12日