

湖北富邦科技股份有限公司

2019年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法

为进一步健全湖北富邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，更充分调动公司管理层及核心业务（技术）员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益紧密结合，使各方共同关注公司的可持续发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，本公司根据《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》、《创业板信息披露业务备忘录第8号-股权激励》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》制定本激励计划。

为保证公司2019年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，现根据有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，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，保证公司股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，以实现股权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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司《2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作;

(二) 董事会薪酬与考核委员会工作小组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) 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责协助相关考核工作, 包括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审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、股票期权激励计划公司层面业绩考核要求

本激励计划的首次授予股票期权的行权考核年度为2019-2021年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

首次授予股票期权 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年扣非后净利润为基数, 2019年扣非后净利润增长率不低于60%
第二个行权期	以2018年扣非后净利润为基数, 2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第三个行权期	以2018年扣非后净利润为基数, 2021年扣非后净利润增长率不低于170%

本激励计划的预留股票期权的考核条件与首次授予股票期权的考核条件相同。若预留股票期权的授权日在2019年, 则考核年度为2019-2021年三个会计年度。若预留股票期权的授权日在2020年, 则考核年度为2020-2022年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

预留授予股票期权 行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年扣非后净利润为基数, 2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第二个行权期	以2018年扣非后净利润为基数, 2021年扣非后净利润增长率不低于170%
第三个行权期	以2018年扣非后净利润为基数, 2022年扣非后净利润增长率不低于238%

注：净利润考核指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

股票期权的当期业绩考核目标达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划，激励对象所获股票期权当期可行权份额注销。

2、限制性股票激励计划公司层面业绩考核要求

本激励计划的首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予限制性股票解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数，2019年扣非后净利润增长率不低于60%
第二个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数，2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第三个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数，2021年扣非后净利润增长率不低于170%

本激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。若预留限制性股票的授予日在2019年，则考核年度为2019-2021年三个会计年度。若预留限制性股票的授予日在2020年，则考核年度为2020-2022年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予限制性股票解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数，2020年扣非后净利润增长率不低于103%
第二个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数，2021年扣非后净利润增长率不低于170%
第三个解除限售期	以2018年扣非后净利润为基数，2022年扣非后净利润增长率不低于238%

注：净利润考核指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核条件

激励对象个人层面的绩效考核由职责部门将按照公司现行薪酬绩效考核等相关规定执行。

考核结果	A	B	C	D
行权/解除限售 比例	100%	80%	50%	0

1、激励对象在各行权期内可行权的股票期权份额，应根据该激励对象在相应年度的个人行权比例确定，具体计算公式如下：

激励对象在行权期可行权的股票期权份额=该激励对象因本激励计划所获得的股票期权总份额×个人计划行权比例×对应年度该激励对象的个人行权比例。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

2、激励对象在各解除限售期内可解除限售的限制性股票股数，应根据该激励对象在相应年度的个人解除限售比例确定，具体计算公式如下：

激励对象在解除限售期可解除限售的限制性股票股数=该激励对象因本激励计划所获得的限制性股票总量×个人计划解除限售比例×对应年度该激励对象的个人解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期存款利息之和。

六、考核期间和次数

（一）股票期权行权、限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）股票期权与限制性股票激励计划有效期内每年度一次。

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。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束10个工作日内向被考核者通知考核结果；

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果的10个工作日内向公司人力资源部提出申诉，人力资源部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；

考核结果作为股票期权行权与限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订及解释；

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

湖北富邦科技股份有限公司董事会

2019年6月30日