

---

# 焦点科技股份有限公司

## 2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

焦点科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与公司、员工之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《焦点科技股份有限公司 2020 年股票期权激励计划》（以下简称“《股票期权激励计划》”）。

为保证 2020 年股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

对激励对象进行有效考核，为本激励计划执行过程中各行权期内激励对象的股票期权可否行权提供评价依据。

### 二、考核原则

考核管理办法遵循公平、公正、公开原则，以公司设定的业绩考核指标为基础，以激励对象的工作表现为依据进行考核。绩效考核和评价结论应依据准确的事实做出，反映激励对象真实绩效表现和能力水平，避免主观臆断和个人情感因素的影响，并让激励对象充分了解考核的程序、方法和考核结果等事宜，保证考核的透明度。

### 三、考核范围

本办法的考核范围为本激励计划确定的激励对象，包括但不限于首次授予的激励对象和预留授予的激励对象。所有激励对象均已与公司（含控股子公司）签署劳动合同书。

### 四、考核职责分工

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负

责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、各部门负责所辖激励对象的考核工作，考核结果报人力资源部备案。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## 五、考核指标及标准

条件一：公司层面业绩考核

本激励计划在 2020 年-2022 年会计年度中，分年度（每年一次）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当年度的行权条件之一。若公司未满足下述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

公司层面业绩考核目标如下：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 30%；或以 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 30%。
	第二个行权期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 60%；或以 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2021 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 60%。
	第三个行权期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 100%；或以 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2022 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 100%。

预留授予的股票期权	第一个行权期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 60%；或以 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2021 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 60%。
	第二个行权期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 100%；或以 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润为基数，2022 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润增长率不低于 100%。

注：上述“营业收入”、“净利润”，均以经审计的数据为准。

#### 条件二：激励对象层面业绩考核要求

激励对象只有在公司达到上述业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可行权。具体行权比例依据考核期激励对象个人绩效考核结果综合确定。激励对象个人绩效考评结果按照四个考核等级进行归类，各考核等级对应的个人考核可行权比例如下：

绩效考核等级	A	B	C	D
可行权比例	100%	80%	50%	0%

绩效考核等级为“A、B、C”的激励对象可按照《股票期权激励计划》的相关规定对获授的全部或部分权益申请行权；全部或部分未能行权的权益，由公司注销。

### 六、考核程序

1、每一考核年度初，董事会薪酬与考核委员会与公司人力资源部、财务部等职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，确定各经营单位的“工作目标”，各经营单位将工作目标分解，形成激励对象绩效考核指标。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的绩效考核指标，须经人力资源部审核后批准。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供并对数据的真实性和可靠性负责。

4、各经营单位负责所辖激励对象的绩效考核评价，根据激励对象自评、上

---

级评定及绩效目标的完成情况，得出激励对象的考评结果，报人力资源部备案。

5、人力资源部审核各单位对激励对象的考评结果，形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

## 七、考核结果管理

1、考核结果告知：被考核人有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核结束后五个工作日内向被考核人告知考核结果。

2、考核对象如对考核结果有异议，可在考核结果公布之日起五个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部根据实际情况对其考核结果进行复核。若确实存在不合理的情况，人力资源部将具体事由汇报薪酬与考核委员会，由其确定最终结果。

3、经董事会薪酬与考核委员审核后，由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，保存期限至少为五年。

4、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

## 八、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自股权激励计划经公司股东大会审议通过之日起开始实施。

焦点科技股份有限公司

董 事 会

2020年7月30日