

广州若羽臣科技股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广州若羽臣科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员及核心员工积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《广州若羽臣科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员和核心员工。不含公司独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部等相关部门负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部、证券部等相关部门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。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求：

本激励计划在 2022 年-2025 年会计年度中，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当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予及在 2022 年第三季度报告披露前授予的预留股票期权	第一个行权期	2022 年度公司净利润不低于 3,000 万元
	第二个行权期	2023 年度公司净利润不低于 6,000 万元
	第三个行权期	2024 年度公司净利润不低于 1.20 亿元
	第四个行权期	2025 年度公司净利润不低于 1.80 亿元
在 2022 年第三季度报告披露后授予的预留股票期权	第一个行权期	2023 年度公司净利润不低于 6,000 万元
	第二个行权期	2024 年度公司净利润不低于 1.20 亿元
	第三个行权期	2025 年度公司净利润不低于 1.80 亿元

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用、可能发生的高誉减值、再融资、重大资产重组发生和承担的费用金额的数值作为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

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。公司将激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例。激励对象的考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，各考核结果对应标准系数如下表所示：

考核评级	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	70%	50%	0

如果公司层面业绩考核达标，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股票期权数量×个人层面行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的考核年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022 年-2025 年四个会计年度，每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在董事会薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会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，可与人力资源部、财务部、证券部等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 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）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部、财务部、证券部等相关部门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档保存。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，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 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬委员会统一销毁。

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股权激励计划生效之日起实施。

广州若羽臣科技股份有限公司

2022 年 5 月 25 日