

# 爱玛科技集团股份有限公司

## 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

### (2023 年 3 月)

爱玛科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2023 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证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、法规和规范性文件以及《爱玛科技集团股份有限公司章程》和本激励计划的相关规定，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。

#### 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。

#### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，为公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作，公司人才运营中心负责具体考核实施工作。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划授予股票期权各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	考核年度	该考核年度使用的考核指标	以 2022 年为基数，年度营业收入增长率 (A)	以 2022 年为基数，年度净利润增长率 (B)	以 2022 年为基数，年度营业收入累计值增长率 (C)	以 2022 年为基数，年度净利润累计值增长率 (D)
第一个行权期	2023 年	2023 年营业收入或净利润	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%
第二个行权期	2024 年	2024 年营业收入或净利润，或 2023-2024 年两年累计营业收入或净利润	44.00%	44.00%	164.00%	164.00%
第三个行权期	2025 年	2025 年营业收入或净利润，或 2023-2025 年三年累计营业收入或净利润	72.80%	72.80%	336.80%	336.80%

注：1、上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除爱玛科技全部在有效期内的激励计划（包括但不限于股权激励计划及员工持股计划）所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。

2、业绩考核目标 A、B、C 或 D 达成其一，可行权比例即为 100%。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人绩效考核内容由各经营单位负责人参照公司绩效管理制度执行，由经营单位 HRBP 汇总，报公司人才运营中心备案。每个考核年度人才运营中心根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，依照激励对象的考评结果确定其行权的比例。

绩效评价结果划分为达标、不达标两个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权股票期权的比例：

考核结果	达标			不达标	
个人绩效等级	S	A	B	C	D
行权比例	100%			0%	

---

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核结果的运用

(一) 若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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，由公司注销。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权的数量×个人层面可行权比例。激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 七、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年考核一次。

## 八、考核程序

公司人才运营中心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。

## 九、考核结果管理

### (一) 考核结果反馈与申诉

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五个工作日内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。

### (二) 考核结果归档

1、考核结束后，人才运营中心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，绩效记录不允许涂改，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，该计划结束五年后由人才运营中心负责统一销毁。

---

## 十、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本激励计划生效后实施。

爱玛科技集团股份有限公司董事会

2023年3月20日