

深圳市沃特新材料股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市沃特新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员的积极性，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，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，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

本办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司薪酬及激励约束机制，保证公司 2021 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）的顺利实施，确保公司战略目标和经营目标的实现，从而促进公司持续、健康、高速发展。

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本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公告本计划时符合公司任职资格的董事、高级管理人员以及董事会认为应当激励的其他员工（不包括独立董事、监事）。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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、财务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

（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

本激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2022 年的营业收入较 2021 年的复合增长率不低于 50%；同时 2022 年的净利润复合增长率高于同年营业收入复合增长率 10 个百分点以上
第二个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年的营业收入较 2021 年的复合增长率不低于 50%；同时 2023 年的净利润复合增长率高于同年营业收入复合增长率 10 个百分点以上
第三个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年的营业收入较 2021 年的复合增长率不低于 50%；同时 2024 年的净利润复合增长率高于同年营业收入复合增长率 10 个百分点以上
第四个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2025 年的营业收入较 2021 年的复合增长率不低于 50%；同时 2025 年的净利润复合增长率高于同年营业收入复合增长率 10 个百分点以上

注 1：上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

注 2：“同年营业收入复合增长率”指 2021 年至当年度的营业收入复合增长率。

若预留部分在 2021 年及 2022 年上半年授予完成，则业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2022 年下半年授予完成，则业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年的营业收入较 2021 年的复合增长率不低于 50%；同时 2023 年的净利润复合增长率高于同年营业收入复合增长率 10 个百分点以上

第二个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年的营业收入较 2021 年的复合增长率不低于 50%；同时 2024 年的净利润复合增长率高于同年营业收入复合增长率 10 个百分点以上
第三个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2025 年的营业收入较 2021 年的复合增长率不低于 50%；同时 2025 年的净利润复合增长率高于同年营业收入复合增长率 10 个百分点以上

注 1：上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

注 2：“同年营业收入复合增长率”指 2021 年至当年度的营业收入复合增长率。

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

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计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）部门层面业绩考核要求

考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，各部门按照考核年度年初制订的部门业绩考核方案，确定部门当年总体股票期权行权数额。

即：部门当年实际可行权的总数量=部门当年计划可行权的股票期权总数量×部门标准系数

公司各部门的部门层面绩效考核结果对应的部门当年股票期权可行权对应的部门标准系数根据下表确定：

	部门考核评价表			
考评结果	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

（三）个人层面绩效考核要求

各部门制订适用于本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司

批准。

绩效考核周期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果确定的股票期权行权比例与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果以及对应的个人标准系数。

即：激励对象当年实际可行权的数量=激励对象当年计划可行权的股票期权数量（结合部门层面绩效考核结果）×个人标准系数

其中，个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下：

	激励对象考核评价表		
考评结果	I	II	III
标准系数	1	0.8	0.5

激励对象当年实际可行权的股票期权数量应符合以下原则：

- 1、激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量不得超过其当年计划可行权的数量；
- 2、部门内所有激励对象当年实际行权的股票期权数量总和不得超过部门当年实际可行权的股票期权总数量。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每年考核一次。

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激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、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后实施。

深圳市沃特新材料股份有限公司

董事会

二〇二一年十二月六日