

鸿合科技股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

鸿合科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员的工作积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2022 年度股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“本激励计划”）。为保证本次股票期权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《公司章程》等相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本考核管理办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与行权条件相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公告本激励计划时在公司（含合并报表范围内的子公司，下同）任职的部分董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司任职并已与公司签署劳动合

同/其他聘用协议。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。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准确性负责。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象需同时满足公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，其获授股票期权方可行权。

(一) 公司层面业绩考核要求

业绩考核指标：扣非净利润

本激励计划行权考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，在行权期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到公司层面业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。首次授予的股票期权行权考核年度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	公司2022年度合并报表口径下扣非净利润不低于2亿；
第二个行权期	公司2023年度合并报表口径下扣非净利润不低于2.6亿；
第三个行权期	公司2024年度合并报表口径下扣非净利润不低于3.38亿；

注：1、上述“合并报表口径下扣非净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的数据为依据。2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在 2022 年授予，则预留部分行权考核年度及公司层面业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2023 年授予，则预留部分行权考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，预留部分公司层面各期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	公司2023年度合并报表口径下扣非净利润不低于2.6亿；
第二个行权期	公司2024年度合并报表口径下扣非净利润不低于3.38亿；

注：1、上述“合并报表口径下扣非净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的数据为依据。2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销当期对应份额。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例，如果公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权的股票期权数量=考评结果对应的标准系数×个人当年计划行权的股票期权数量。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果（S）	S≥90	90>S≥80	80>S≥60	S<60
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

激励对象考核当年不能实际行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、行权

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资

格及行权数量。

(二) 绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、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。

九、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 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，董事会办公室、人力资源部需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，须考核记录员签字。

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

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股票期权激励计划生效后实施。

鸿合科技股份有限公司董事会

2022年4月28日