

播恩集团股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

播恩集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，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，公司按照收益与贡献对等的原则，拟实施2024年股票期权激励计划（以下简称“期权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证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《播恩集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《播恩集团股份有限公司2024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

本办法旨在加强期权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，为本激励计划的执行提供评价依据；保证公司期权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绩效进行评价，以实现期权激励计划与公司业绩、个人绩效及贡献的紧密结合，从而提升公司整体业绩，实现公司价值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激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权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。

(二) 公司薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(三) 公司人力资源中心在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源中心、财务中心与董秘办组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在2025年-2027年三个会计年度中，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所获股票期权行权条件之一。首次授予和预留授予的股票期权的行权安排及业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基准，2025 年营业收入增长率不低于 10%。
首次授予部分第二个行权期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基准，2026 年营业收入增长率不低于 20%。
首次授予部分第三个行权期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基准，2027 年营业收入增长率不低于 30%。

注：1、上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表的营业收入为计算依据（下同）；
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（下同）。

若预留部分股票期权在公司2025年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司2025年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分第一个行权期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基准，2026 年营业收入增长率不低于 20%。
预留授予部分第二个行权期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基准，2027 年营业收入增长率不低于 30%。

若期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若行权条件未达成，则公司按照本激励计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照本办法及公司现行薪酬与考核的相关规定

实施。激励对象个人考核由薪酬与考核委员会分年进行考核，根据个人的业绩/绩效考评评价指标确定考评结果，具体参照公司有关绩效管理制度执行，薪酬与考核委员会将依照激励对象的业绩/绩效完成情况确定其行权的比例。

评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	需改善 (D)	极差 (E)
行权比例	100%	100%	100%	80%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，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数量×个人层面行权比例，激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的权益，由公司统一注销处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划首次授予部分的考核年度为2025年-2027年三个会计年度。若预留部分在公司2025年第三季度报告披露前授予，则预留授予的考核年度与首次授予一致；若预留部分在公司2025年第三季度报告披露后授予，则预留授予的考核年度为2026年-2027年两个会计年度。

(二) 考核次数

本激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源中心、财务中心与董秘办等相关部门在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，经工作小组核实、确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果的管理

(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，公司人力资源中心应在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、被考核对象如对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日与公司人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起10个工作日内对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果。

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，公司人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，应由当事人签字。

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源中心统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自期权激励计划生效后实施。

播恩集团股份有限公司董事会

2024年10月8日