

金陵华软科技股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

金陵华软科技股份有限公司（以下简称“公司”或“华软科技”）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，充分调动其积极性和创造性，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，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，制定了《金陵华软科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司现根据《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、规范性文件以及《公司章程》的规定，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，即公司（含子公司，下同）高级管理人员、中层管理骨干及核心技术（业务）人员。不含华软科技独立董事、监事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上

激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同（劳务合同）。

第四条 考核机构及执行机构

（一）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。

（二）公司绩效考核工作小组负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会的报告工作。绩效考核工作小组分别由公司运营管理中心、人力资源部、财务部等相关职能部门组成。

（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，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。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司或锂电池项目组层面、激励对象个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司或锂电池项目组层面业绩考核要求

本激励计划在 2022 年至 2024 年会计年度中，分年度对公司、锂电池项目组的业绩指标进行考核，以达到公司或锂电池项目组业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划首次及预留授予的股票期权的公司或锂电池项目层面业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标值	
		公司层面考核目标	锂电池项目组层面考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 400%	公司 2022 年 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC（氟代碳酸乙烯酯）产品合计产能不低于 1,715 吨
	第二个行权期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 450%	公司 2023 年 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC（氟代碳酸乙烯酯）产品合计产能不低于 2,240 吨
	第三个行权期	以 2020 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 500%	公司 2024 年 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC（氟代碳酸乙烯酯）

			产品合计产能不低于 3,500 吨
预留授予的股票期权	第一个行权期	以 2020 年净利润为基数, 2022 年净利润增长率不低于 400%	公司 2022 年 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC(氟代碳酸乙烯酯)产品合计产能不低于 1,715 吨
	第二个行权期	以 2020 年净利润为基数, 2023 年净利润增长率不低于 450%	公司 2023 年 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC(氟代碳酸乙烯酯)产品合计产能不低于 2,240 吨
	第三个行权期	以 2020 年净利润为基数, 2024 年净利润增长率不低于 500%	公司 2024 年 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC(氟代碳酸乙烯酯)产品合计产能不低于 3,500 吨

注: 1、上述“净利润”指经审计的归属于母公司股东的净利润, 但剔除本次及其他股权激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据;

2、上述“VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC(氟代碳酸乙烯酯)产品合计产能”指经审计的 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC(氟代碳酸乙烯酯)产品合计产能。

各考核年度均包含公司、锂电池项目组层面的业绩考核目标; 若激励对象在考核期内任职于锂电池项目组, 则以 VC(碳酸亚乙烯酯)产品、FEC(氟代碳酸乙烯酯)产品的合计产能作为业绩考核目标; 对于考核期内不在锂电池项目任职的其他所有激励对象则以各年度公司净利润增长率作为业绩考核目标。

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, 由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。

非锂电池项目组内的其他所有激励对象个人层面的考核结果分为“合格及以上”、“不合格”两个等级, 对应的个人行权系数如下:

考核等级	合格及以上	不合格
个人行权系数	1.0	0

锂电池项目组内的激励对象按年度设定个人业绩考核目标, 其个人层面的考核结果取决于个人层面实际达成率 (个人层面实际达成率 $R = \text{各考核年度个人实际完成值} / \text{个人业绩考核目标值}$), 对应的个人行权系数如下:

个人层面实际达成率 R	$R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 0\%$
个人行权系数	1.0	R

在公司或锂电池项目组层面业绩目标达成的前提下，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数量×个人行权系数。

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。

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对应的考核会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

第七条 考核程序

公司绩效考核工作小组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。

第八条 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，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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

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，公司人力资源中心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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，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，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

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本激励计划生效后实施。

金陵华软科技股份有限公司董事会

二〇二一年十一月十九日