

福能东方装备科技股份有限公司

2021 年第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

福能东方装备科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，建立和完善公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干（含控股子公司）激励约束机制，充分调动其积极性，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理团队及核心骨干之间“利益共享、风险共担”的长效机制，有助于公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《福能东方装备科技股份有限公司 2021 年第一期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。为保证本次股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175 号文）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171 号文）以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了本次股票期权激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是，为进一步完善激励与约束机制，对本次激励计划中激励对象进行客观、公平、公正地评价，保证公司本次激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，使激励对象工作目标与公司目标保持一致，从而确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 考核原则

本次考核以“客观公平、公开透明”的原则为基准，同时建立以“定量指标与定性指标”相结合的考核体系，严格按照本办法对激励对象进行工作业绩、工作能力及工作态度的综合考评。

其中，“客观公平原则”，是指绩效评价需要与员工岗位性质、承担责任对应的考核标准，用事实或数据体现工作业绩达成情况，不因个人偏见等因素影响考核结果。“公开透明原则”，是指公司薪酬与考核委员会需在适当场合和范围内公布考核结果，激励对象有权知悉个人考核结果。

第三条 考核对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

第四条 考核工具

《股权激励计划之绩效考核表》——适用于所有激励对象，包括由公司与各激励对象结合公司的长期发展战略、年度整体目标、年度计划，基于业务板块、岗位和分管单位的职责，形成考核周期内需要完成的定量指标，以及各岗位 360 度的定性指标。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员等激励对象进行考核，公司人力资源中心负责对除高级管理人员以外的激励对象进行考核。

第六条 考核程序

1. 公司人力资源中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下，组织财务中心等相关部门及人员负责具体的考核工作，考核内容依据本管理办法规定的公司层面及个人层面的考核要求。

2. 考核办法参照公司现行的考评制度，由被考核对象的直接上级及相关人员进行评分，公司人力资源中心保存考核结果，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。

3. 董事会薪酬与考核委员会负责对公司高级管理人员的考核结果作最终评定，并根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

4. 公司人力资源中心负责将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为激励对象所获授的股票期权行权的依据。

第七条 考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。

2. 考核次数

股票期权激励计划有效期内每年度一次。

第三章 考核内容

第八条 考核内容

激励对象获授的股票期权能否行权由公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1. 公司层面的业绩考核

（1）授予时的业绩考核条件

2020年归属于母公司净资产收益率相较2019年归属于母公司净资产收益率的增长率不低于50%（如果2019年归属于母公司净资产收益率为负值，2020年为扭亏为盈），且不低于公司2017年-2019年归属于母公司净资产收益率增长率的平均值（如果2017-2019年归属于母公司净资产收益率平均值为负值，2020年为扭亏为盈），亦不得低于2020年对标企业归属于母公司净资产收益率较2019年归属于母公司净资产收益率的增长率50分位值。2020年公司主营业务收入占营业收入比重不低于98%，且不得低于公司2017年-2019年主营业务收入占营业收入比重的平均值，亦不得低于公司2020年对标企业主营业务收入占营业收入比重50分位值。公司2020年营业收入较2019年营业收入的增长不低于160%，且不得低于公司2017年-2019年营业收入增长率的平均值，亦不得低于公司2020

年对标企业营业收入较 2019 年营业收入的增长率 50 分位值。

（2）行权时的业绩考核条件

公司本次激励计划授予的股票期权分三期行权。在激励计划有效期内分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

本计划的行权日所在的会计年度，公司对每一行权期所对应的前一年度的财务指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。业绩考核的指标为：净资产收益率增长率、营业收入增长率以及主营业务收入占营业收入比重。在本激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
首次授予股票期权的 第一个行权期	1、2022 年归属于母公司净资产收益率较 2020 年归属于母公司净资产收益率的增长率不低于 300%，且不低于对标企业 2022 年归属于母公司净资产收益率较 2020 年归属于母公司净资产收益率的增长率 75 分位值； 2、2022 年主营业务收入占营业收入比重不低于 98%，且不低于对标企业 2022 年主营业务收入占营业收入比重 75 分位值； 3、2022 年营业收入较 2020 年营业收入的增长不低于 170%，且不低于对标企业 2022 年营业收入较 2020 年营业收入的增长 75 分位值。
首次授予股票期权的 第二个行权期/预留期 权的第一个行权期	1、2023 年归属于母公司净资产收益率较 2020 年归属于母公司净资产收益率的增长率不低于 500%，且不低于对标企业 2023 年归属于母公司净资产收益率较 2020 年归属于母公司净资产收益率的增长率 75 分位值； 2、2023 年主营业务收入占营业收入比重不低于 98%，且不低于对标企业 2023 年主营业务收入占营业收入比重 75 分位值； 3、2023 年营业收入较 2020 年营业收入的增长不低于 220%，且不低于对标企业 2023 年营业收入较 2020 年营业收入的增长 75 分位值。
首次授予股票期权的 第三个行权期/预留期 权的第二个行权期	1、2024 年归属于母公司净资产收益率较 2020 年归属于母公司净资产收益率的增长率不低于 690%，且不低于对标企业 2024 年归属于母公司净资产收益率较 2020 年归属于母公司净资产收益率的增长率 75 分位值； 2、2024 年主营业务收入占营业收入比重不低于 98%，且不低于对标企业 2024 年主营业务收入占营

	业收入比重 75 分位值； 3、2024 年营业收入较 2020 年营业收入的增长不低于 300%，且不低于对标企业 2024 年营业收入较 2020 年营业收入的增长 75 分位值。
--	---

本激励计划中所指净利润或计算过程中所使用的净利润指标均指以经审计的归属于上市公司股东的净利润。

2. 激励对象的个人绩效考核

（1）考核方法

根据《股权激励计划之绩效考核表》内容进行考核。激励对象在考核期内发生岗位变化的，考核关系跟随岗位变化而调整。评定结果需要综合变动前后的评定情况。

（2）考核结果

激励对象的综合考评结果根据定量指标和定性指标的考评结果计算得分，绩效考核等级依据评分结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。在公司业绩达成的前提下，个人绩效考核结果与个人可行权比例挂钩。各考核等级对应的可行权比例如下：

个人绩效考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
优秀	100%
良好	100%
合格	70%
不合格	0

考核等级为优秀的激励对象可对该行权期内所获授的股票期权全部申请行权，考核等级为良好、合格及不合格的激励对象未能行权的部分或全部股票期权由公司注销。

第四章 考核结果的管理

第九条 考核结果管理

1. 董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，公司各职能部

门记录并保留与其相关的考核结果信息，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2. 为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3. 负责考核的相关部门应对激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消相关部门责任人参与考核的资格。

第五章 附则

第十条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十一条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

福能东方装备科技股份有限公司

董事会

2021年4月30日