

# 深圳市怡亚通供应链股份有限公司

## 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市怡亚通供应链股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《深圳市怡亚通供应链股份有限公司 2022 年股票期权激励计划》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》（以下简称“管理办法”）等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市怡亚通供应链股份有限公司章程》等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司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，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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核机构

（一）公司董事会薪酬委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）董事会薪酬委员会指派职能部门人员组成考核工作小组（以下简称

“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责并报告工作。

(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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 四、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象,包括公司(含公司分/子公司)董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心骨干人员,以及公司董事会认为需要激励的其他人员。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。公司层面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	2022 年公司净利润不低于 6 亿元;且非经常性收益不得超过净利润的 30%
第二个行权期	2023 年公司净利润不低于 8 亿元;且非经常性收益不得超过净利润的 30%
第三个行权期	2024 年公司净利润不低于 10 亿元;且非经常性收益不得超过净利润的 30%

**注:** 以上净利润指标以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响后的归属上市公司股东的净利润作为计算依据。

股票期权行权条件达成,则激励对象可按照本激励计划的规定行权,公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内,公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人的绩效考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，其行权比例根据下表确定：

绩效考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人考核行权比例	100%			0%

激励对象必须在行权期对应的业绩考核年度内及行权时岗位即期考核等级达到合格以上，且不出现廉洁、环保、安全生产等重大风险的情况下才可获得行权的资格，若激励对象考核不合格，则其相对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

公司层面业绩目标达成后，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×个人考核行权比例。

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，如公司发生即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，其个人所获期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度。

### （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，每年考核一次。

## 七、考核程序

考核工作小组在薪酬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薪酬委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，考核工作小组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，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

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，人力资源部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档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬委员会有权销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）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。

深圳市怡亚通供应链股份有限公司董事会

2022 年 2 月 24 日