

# 深圳市法本信息技术股份有限公司

## 2023 年限制性股票与股票期权激励计划

### 实施考核管理办法

深圳市法本信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，拟实施公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划（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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年 2 月修订）》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《2023 年限制性股票与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

为了进一步完善公司的法人治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心骨干的责任感、使命感，确保公司发展战略和经营目标的实现。具体表现在：

（一）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，完善公司薪酬考核体系，调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升。

（二）建立股东与经营管理层之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

（三）充分调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升，同时为稳定和吸引优秀人才提供一个良好的激励平台。

（四）有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续健康发展。

#### 二、考核原则

（一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象

(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公告本计划草案时在公司任职的董事、高级管理人员，以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和技术（业务）人员（含外籍员工），不包含独立董事和监事。

公司董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

### 四、考核机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告相关工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的审核。

### 五、考核指标及标准

公司拟在考核期内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当年度的归属/行权条件之一。业绩考核目标如下：

#### (一) 第二类限制性股票公司及个人层面业绩考核要求

##### (1) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，对各考核年度定比 2022 年营业收入增长率(A)进行考核，以达到业绩考核目标作为归属条件。

根据上述指标每年的对应完成情况核算公司层面归属比例 (X)，授予的限

制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个归属期	2023 年	10%	20%
第二个归属期	2024 年	20%	40%
第三个归属期	2025 年	30%	60%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)	
年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_m > A \geq A_n$	X=80%	
	$A < A_n$	X=0	

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、特别提示：上述第二类限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面归属比例计算方法：

①若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；

②若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X，未能获准行权的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

## (2) 激励对象个人层面的绩效考核要求

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，届时根据激励对象个人考核评价结果 (R) 确定激励对象的实际归属额度。

考核等级	考核结果 (R)	个人层面归属比例 (D)
S/A/B+	$R \geq B+$	100%
B/C	$R \leq B$	0

各归属期内，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (D)。

对应当期未能归属的限制性股票，由公司统一作废，不可递延至下一年度。

## (二) 股票期权公司及个人层面业绩考核要求

(1) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予股票期权的激励对象考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，对各考核年度定比 2022 年营业收入增长率(A)进行考核，以达到业绩考核目标作为行权条件。

根据上述指标每年的对应完成情况核算公司层面行权比例（X），授予的股票期权公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2023 年	10%	20%
第二个行权期	2024 年	20%	40%
第三个行权期	2025 年	30%	60%
考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）	
年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_m > A \geq A_n$	X=80%	
	$A < A_n$	X=0	

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、特别提示：上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面行权比例计算方法：

①若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部取消行权，并作废失效；

②若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例即为业绩完成度所对应的行权比例 X，未能获准行权的部分股票期权取消行权，由公司注销。

(2) 激励对象个人层面的绩效考核要求

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，届时根据激励对象个人考核评价结果（R）确定激励对象的实际行权额度。

考核等级	考核结果（R）	个人层面行权比例（D）
S/A/B+	$R \geq B+$	100%
B/C	$R \leq B$	0

各行权期内，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数

量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（D）。

对应当期未能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票和股票期权的考核年度为2023-2025年3个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的是否达成行权资格，以及相应的行权数量。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，考核对象直属上级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。

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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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评级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、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，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2023年限制性股票与股票期权激励计划生效后实施。

深圳市法本信息技术股份有限公司

董事会

二〇二三年六月一日