

## 广州鹿山新材料股份有限公司

### 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州鹿山新材料股份有限公司（以下简称“鹿山新材”或“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证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《广州鹿山新材料股份有限公司章程》《广州鹿山新材料股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，特制定《广州鹿山新材料股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

#### 一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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业绩进行评价，以实现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。

#### 三、考核范围

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 1、2022 年营业收入不低于 22.5 亿元； 2、2022 年净利润不低于 1.5 亿元。
首次授予第二个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 1、2023 年营业收入不低于 35 亿元； 2、2023 年净利润不低于 2.5 亿元。
首次授予第三个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 1、2024 年营业收入不低于 45 亿元； 2、2024 年净利润不低于 3.5 亿元。

注：上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

预留部分业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 1、2023 年营业收入不低于 35 亿元； 2、2023 年净利润不低于 2.5 亿元。
预留授予第二个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 1、2024 年营业收入不低于 45 亿元； 2、2024 年净利润不低于 3.5 亿元。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

### (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的考核结果分为 A、B、C、

D、E 五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核评级	优秀	良好	合格	需要改进	差
考核结果	A	B	C	D	E
标准系数	1		0.8	0.5	0

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×标准系数。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核期间为 2022-2024 年三个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 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。

## 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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 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法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律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限制性股票激励计划生效后实施。

广州鹿山新材料股份有限公司

2022 年 7 月 22 日