

# 广东惠伦晶体科技股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东惠伦晶体科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，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，公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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（2020 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件、以及《广东惠伦晶体科技股份有限公司章程》、《广东惠伦晶体科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《广东惠伦晶体科技股份有限公司 2020 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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权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。

### 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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内与公司（或控股子公司）具有劳动或劳务关系。

#### 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）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2020-2022 三个会计年度，每个会计年度考核一次。业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	绩效考核指标
第一个归属期	2020年合并报表净利润达到1,500万元，或母公司报表净利润达到1,200万元
第二个归属期	以2020年合并报表净利润为基数，2021年合并报表净利润较2020年增长30%；或者以2020年母公司报表净利润为基数，2021年母公司报表净利润较2020年增长30%
第三个归属期	以2020年合并报表净利润为基数，2022年合并报表净利润较2020年增长50%；或者以2020年母公司报表净利润为基数，2022年母公司报表净利润较2020年增长50%

上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的剔除本次及其他激励计划成本影响的经审计的净利润作为计算依据，下同。

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计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

##### （二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的股权激励个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核分数划分为三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人绩效考核等级	个人层面归属比例
A	100%
B	80%
C	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为2020-2022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。

## 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，人力资源部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。

### （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 2020 年限制性股票激励计划生效后实施。

广东惠伦晶体科技股份有限公司董事会

2020 年 6 月 30 日