

南亚新材料科技股份有限公司

2021年限制性股票激励计划考核管理办法

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心团队的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2021年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司信息披露业务指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

1.1 “客观、公正”原则：以事实为依据，对被考核者的评价应有明确评价标准或客观事实依据，真实地反映实际情况，避免由于趋中倾向、印象偏差、亲近性、以偏概全等现象带来的误差；

1.2 “考核授权、方式多样”原则：为保证绩效管理的顺利进行，有利于各部门、分支机构的集中管理和评估标准的相对统一，根据人员类别、工作性质特征及级别分类进行考核；

1.3 差异原则：根据不同性质的工作岗位设定不同的衡量标准；

1.4 过程原则：实施绩效管理须对绩效实现过程进行实时监控，并对监控信息进行记录；对各层级被考核人员进行必要、有效的绩效辅导、面谈及反馈。

二、考核对象

本办法适用于《南亚新材料科技股份有限公司2021年限制性股票激励计划》所确定的激励对象。

三、职责权限

3.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3.2 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

3.3 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3.4 公司董事会负责本办法的审批。

四、考核体系内容

4.1 归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于2021年度授予，则预留部分限制性股票的各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于2022年度授予，则预留部分限制性股票的各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务等。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前

不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

4.2 考核依据

4.2.1 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以考核指标得分情况来确定公司层面业绩考核得分（X），根据公司层面业绩考核得分（X）来确定当年公司层面业绩考核归属比例（M）。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核要求如下：

归属安排	得分情况 业绩考核指标	得分情况				
		0分	40分	60分	80分	100分
30%	2021年公司净利润较2020年增长率不低于30%（A）	$A < 10\%$	$10\% \leq A < 15\%$	$15\% \leq A < 25\%$	$25\% \leq A < 30\%$	$A \geq 30\%$
30%	2022年公司净利润较2020年增长率不低于100%（A）	$A < 50\%$	$50\% \leq A < 65\%$	$65\% \leq A < 80\%$	$80\% \leq A < 100\%$	$A \geq 100\%$
40%	2023年公司净利润较2020年增长率不低于180%（A）	$A < 120\%$	$120\% \leq A < 140\%$	$140\% \leq A < 160\%$	$160\% \leq A < 180\%$	$A \geq 180\%$

注：上述“净利润”及“净利润增长率”计算时均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影响数值作为计算依据。

公司各考核年度的净利润增长率（A）的得分为（X），公司层面业绩考核得分（X）对应的归属比例（M）如下表所示：

公司层面业绩考核得分（X）	归属比例（M）
X=0分	0%
X=40分	40%
X=60分	60%
X=80分	80%
X=100分	100%

若预留部分限制性股票于2021年度授予，则各年度业绩考核要求同首次授予各年度业绩考核设置。

若预留部分限制性股票于2022年度授予，则各年度业绩考核要求如下：

归属安排	得分情况 业绩考核指标	得分情况				
		0分	40分	60分	80分	100分
50%	2022年公司净利润较2020年增长率不低于100%（A）	$A < 50\%$	$50\% \leq A < 65\%$	$65\% \leq A < 80\%$	$80\% \leq A < 100\%$	$A \geq 100\%$

50%	2023年公司净利润较2020年增长率不低于180% (A)	A<120%	120%≤A<140%	140%≤A<160%	160%≤A<180%	A≥180%
-----	--------------------------------	--------	-------------	-------------	-------------	--------

注：上述“净利润”及“净利润增长率”计算时均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影响数值作为计算依据。

公司各考核年度的净利润增长率 (A) 的得分为 (X)，公司层面业绩考核得分 (X) 对应的归属比例 (M) 如下表所示：

公司层面业绩考核得分 (X)	归属比例 (M)
X=0分	0%
X=40分	40%
X=60分	60%
X=80分	80%
X=100分	100%

4.2.2 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现行薪酬与考核的相关规定组织实施。个人层面绩效考核评级分为S（优秀）、A（良好）、B+（较好）、B（达标）、C（待改进）、D（不合格）六个档次，根据个人层面绩效考核评级确定个人层面绩效考核归属比例 (P)，具体考核要求如下：

个人层面绩效考核评级	个人层面绩效考核归属比例 (P)
S	100%
A	
B+	80%
B	60%
C	40%
D	20%

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面业绩考核归属比例 (M) ×个人层面绩效考核归属比例 (P)

若激励对象连续两年（含2021年）考核结果为D，则其所有已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

激励对象当年计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，则作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计

划。

五、考核期间和次数

5.1 考核期间

激励对象在每一归属期所对应的前一个会计年度。

5.2 考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

六、考核程序

6.1 薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

6.2 考核年度年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与激励对象的互动，确定被考核人员的关键业绩指标群。考核年度年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果的反馈及应用

7.1 激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

7.2 激励对象如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

7.3 考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核结果归档

8.1 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为本限制性股票激励计划结束后三年。

8.2 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，须相关当事人签字确认。

九、附则

9.1 本办法由公司董事会负责制订、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。

9.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

南亚新材料科技股份有限公司

董事会

2021年4月2日