

广东光华科技股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东光华科技股份有限公司（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，充分调动公司员工的积极性，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 2021 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证公司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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员及其他核心人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对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, 各年度业绩考核目标如下表所示:

本计划在行权期的三个会计年度中, 分年度进行绩效考核, 每个会计年度考核一次, 以达到绩效考核目标作为激励对象行权的条件之一。

本计划首次授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核指标
首次授予股票期权第一个行权期	以2020年净利润为基数, 2021年净利润增长率不低于100%
首次授予股票期权第二个行权期	以2020年净利润为基数, 2022年净利润增长率不低于300%
首次授予股票期权第三个行权期	以2020年净利润为基数, 2023年净利润增长率不低于500%

本计划预留授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核指标
预留股票期权第一个行权期	以2020年净利润为基数, 2021年净利润增长率不低于100%
预留股票期权第二个行权期	以2020年净利润为基数, 2022年净利润增长率不低于300%

预留股票期权第三个行权期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于500%
--------------	---------------------------------

注：上述净利润指经审计的归属于母公司所有者的净利润（合并报表口径），并剔除本次及其它激励计划股份支付成本费用影响的数值作为计算依据。

当上述公司业绩条件未达到考核目标时，所有激励对象对应当年计划行权的股票期权不得行权也不得递延至下一年行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

（1）根据公司制定的《广东光华科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，公司将按照绩效考核制度对激励对象个人年度绩效分类进行综合考核，激励对象个人当年实际行权额度=期权可兑现比例×个人当年计划行权额度，并根据下表确定激励对象期权可兑现比例：

年度考核等级	S	A	B	C	D
	卓越	优秀	合格	需改进	不合格
期权可兑现比例	100%	100%	100%	80%	0

若个人绩效考核满足行权条件，激励对象根据考核结果按照股权激励计划的相关规定对该期内可行权的股票期权申请行权；若个人绩效考核未满足行权条件，取消该激励对象当期可行权的部分，由公司注销，不得行权或递延至下期行权。

（2）根据激励对象的岗位职责不同，适用不同的考核指标。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

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行权资格及数量。

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，员工直接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等级。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部须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、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股权激励计划生效后实施。

广东光华科技股份有限公司董事会

2021 年 6 月 11 日