

广州新莱福新材料股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州新莱福新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，拟实施 2024 年限制性股票激励计划（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》等有关法律、法规和规范性文件以及《广州新莱福新材料股份有限公司章程》、《广州新莱福新材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2024 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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心员工。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人事行政部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人事行政部、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最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。

授予的第二类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	各年度营业收入相比 2023 年增长率 (A)		各年度扣非净利润相比 2023 年增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2024	5.00%	4.00%	5.00%	4.00%
第二个归属期	2025	10.00%	8.00%	10.00%	8.00%
第三个归属期	2026	15.00%	12.00%	15.00%	12.00%

注：上述扣非净利润、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。其中扣非净利润以归属于上市公司股东的扣非净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司层面业绩达成情况对应不同的归属比例，具体如下：

考核指标	业绩达成情况	公司层面归属比例 (X)
考核年度公司营业收入相比于 2023 年增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=1$
	$An \leq A < Am$	$X1=A/Am$
	$A < An$	$X1=0$
考核年度公司扣非净利润相比于 2023 年增长率 (B)	$B \geq Bm$	$X2=1$
	$Bn \leq B < Bm$	$X2=B/Bm$
	$B < Bn$	$X2=0$

当出现 $A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$ 时， $X=1$ ；当出现 $A < An$ 且 $B < Bn$ 时， $X=0$ ；当出现其它组合分布时， $X=A/Am$ 或 B/Bm 的孰高值。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	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×公司层面归属比例×个人绩效系数。

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，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，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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划的考核期间为 2024-2026 年三个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人事行政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、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，人事行政部应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可与人事行政部或董事会办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可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。

(三) 考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后，公司董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 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公司董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

(一) 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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

广州新莱福新材料股份有限公司

董事会

2024 年 2 月 6 日