

# 南亚新材料科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南亚新材料科技股份有限公司（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 2024 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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《南亚新材料科技股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《南亚新材料科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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，保证公司 2024 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

### 二、考核原则

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；

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；

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；

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。

### 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，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。本激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司（含分公司、全资子公司，下同）授予限制性股票时在本公司任职的高级管理人员、核心技术人员、管理及技术（业务）骨干、优秀员工，不包括独立董事、监事。

#### 四、职责权限

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- （二）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。
- （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。

#### 五、考核体系内容

##### （一）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部分限制性股票的各批次归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应部分授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应部分授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	40%
第三个归属期	自相应部分授予之日起 36 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	10%

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之前（含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票的各批次归属安排同首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之后（不含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票的各批次归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
------	------	------------------

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应部分授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应部分授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

归属期内，激励对象获授的限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，作废失效。

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。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、送股等情形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，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

## （二）考核指标及标准

### 1、满足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考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入 (单位：亿元) (A)		年度净利润 (单位：亿元) (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2024	36.00	30.00	1.20	0
第二个归属期	2025	43.00	35.00	2.00	1.20
第三个归属期	2026	52.00	42.00	3.50	2.00
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
对应考核年度实际完成营业收入 (A)		$A \geq A_m$		$X_1=100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$		$X_1=80\%$	
		$A < A_n$		$X_1=0$	
对应考核年度实际完成净利润 (B)		$B \geq B_m$		$X_2=100\%$	
		$B_n \leq B < B_m$		$X_2=80\%$	

	B<Bn	X2=0
公司层面归属比例 (X)	X取X1和X2的较高值	

注：1、上述“营业收入”是指经审计的上市公司营业收入；

2、上述“净利润”是指经审计的上市公司净利润，并剔除本计划有效期内公司股权激励计划及/或员工持股计划所计提的全部股份支付费用，下同。

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之前（含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票的业绩考核目标同首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之后（不含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入 (单位：亿元) (A)		年度净利润 (单位：亿元) (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2025	43.00	35.00	2.00	1.20
第二个归属期	2026	52.00	42.00	3.50	2.00
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
对应考核年度实际完成营业收入 (A)		A≥Am		X1=100%	
		An≤A<Am		X1=80%	
		A<An		X1=0	
对应考核年度实际完成净利润 (B)		B≥Bm		X2=100%	
		Bn≤B<Bm		X2=80%	
		B<Bn		X2=0	
公司层面归属比例 (X)		X取X1和X2的较高值			

若公司未满足上述业绩考核要求，则所有激励对象对应考核年度未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## 2、满足激励对象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现行的绩效考核规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人层面绩效考核评级分为 A、B、B-、C、D、E 六个档次，根据个人层面绩效考核评级确定激励对象个人层面归属比例 (N)，具体考核要求如下：

个人层面绩效考核评级	个人层面归属比例 (N)
------------	--------------

个人层面绩效考核评级	个人层面归属比例（N）
A	100%
B	80%
B-	60%
C	40%
D	20%
E	0%

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×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（N）。

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。

若公司/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。

## 六、考核年度与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度；若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之前（含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票的考核年度同首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之后（不含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

董事会薪酬与考核委员会工作小组应根据人力资源部建议于考核年度年初确定被考核人员的关键业绩指标群。考核年度年终，人力资源部负责具体考核操作，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董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审核。

## 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在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

激励对象如对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以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在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

## （二）考核结果归档

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。

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

（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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

南亚新材料科技股份有限公司董事会

2024年3月27日