

广东奇德新材料股份有限公司

2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东奇德新材料股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住公司核心管理和优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性和创造性,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,按照收益与贡献对等的原则,公司拟实施 2024 年股票期权与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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》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

加强公司股票期权与限制性股票激励计划执行的计划性,量化公司股票期权与限制性股票激励计划设定的具体目标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现公司股票期权与限制性股票激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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,以实现股票期权与限制性股票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、核心技术人员、业务骨干等。本激励计划的激励对象中,公司董事和高级

管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织本次股票期权与限制性股票激励计划的考核工作；

(二) 公司人力资源部负责具体考核工作并向董事会薪酬与考核委员会汇报；

(三) 公司人力资源部、财务部等有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、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权与限制性股票的解除限售/行权安排期考核年度为2024年-2026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：

解除限售/行权安排期	考核年度	相对于 2023 年的增长率
		目标值
第一个解除限售/行权期	2024 年	营业收入较 2023 年增长 15%
第二个解除限售/行权期	2025 年	营业收入较 2023 年增长 30%
第三个解除限售/行权期	2026 年	营业收入较 2023 年增长 45%

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在2024年第三季报披露之前授予完成，则预留部分解除限售/行权考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2024年第三季报披露之后授予完成，则预留部分的解除限售/行权考核年度为2025-2026两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权安排期	考核年度	相对于 2023 年的增长率
		目标值

第一个解除限售/行权期	2025 年	营业收入较 2023 年增长 30%
第二个解除限售/行权期	2026 年	营业收入较 2023 年增长 45%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度计划行权的股票期权不得行权，由公司注销；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可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，分别对应归属系数如下表所示：

个人考核评级	A	B	C	D
个人层面解除限售/行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售/行权的额度=个人当年计划解除限售/行权的额度×个人层面可解除限售/行权比例。

激励对象个人考核当年根据考核结果不能行权的部分，由公司注销。激励对象个人考核当年根据考核结果不能解除限售的部分，不得递延至下一年度解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、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，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

3、考核结果作为股票期权与限制性股票解除限售/行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

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、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，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。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股票期权与限制性股票激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股票期权与限制性股票激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股票期权与限制性股票激励计划执行。

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

特此公告。

广东奇德新材料股份有限公司

董事会

2024年6月26日