

广州高澜节能技术股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州高澜节能技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，通过股权激励吸引、激励和留住核心人才，绑定公司和员工的利益，激励员工通过帮助企业成长，实现个人价值，进而充分调动员工的积极性和创造性，提升核心团队凝聚力，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，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本计划”）。

为保证公司激励计划的顺利实施，根据《公司法》《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上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》以及《公司章程》等的相关规定，并结合公司实际情况，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激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）核心骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源中心负责具体实施考核工作,对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心、股份公司办公室、考核对象的上级等相关部门及人员负责相关考核数据的收集和提供,并对数据真实性和可靠性负责。

(四) 公司审计部负责考核数据的复核、审计。

(五) 公司董事会负责考核结果的审核、审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

公司将在 2022 年-2024 年三个会计年度中,分年度对公司净利润增长率进行考核。净利润增长数值均以公司该会计年度审计报告所载数据为准,净利润指标均以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润并剔除股权激励影响后的数值作为计算依据。

本计划各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2021年净利润为基准,2022年净利润增长率不低于25%
第二个归属期	以2021年净利润为基准,2023年净利润增长率不低于50%
第三个归属期	以2021年净利润为基准,2024年净利润增长率不低于80%

注:上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。各归属期内,公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

(二) 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相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A(优秀)、B(良好)、C(合格)、D(不合格)四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		70%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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数量×个人层面归属比例。

激励对象当期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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心等相关部门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提交公司总经理，由总经理审定并出具初评意见后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及总经理初评意见确定激励对象的归属资格及数量。

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，公司人力资源中心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，可与公司人力资源中心沟通解决。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。

（二）考核结果归档

1. 考核结束后，公司人力资源中心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，绩效考核记录不允许涂改，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由公司人力资源中心归档保存，绩效考核记录保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由公司人力资源中心统一销毁。

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激励计划生效后实施。

广州高澜节能技术股份有限公司董事会

2022年5月19日