

广东甘化科工股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划考核管理办法

为保证广东甘化科工股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，使其更加勤勉尽责地开展工作，以推动公司业绩提升，促进公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的和原则

（一）考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，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，促进公司发展战略和经营目标的实现。

（二）考核原则

坚持公开、公正、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的关键业绩、重点工作等方面进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献程度紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

二、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干（包含未来预留授予的激励对象）。

三、考核机构与程序

- （一）公司人力资源部门负责考核的具体实施工作；
- （二）公司人力资源、财务等部门负责相关数据的收集和提供；
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会负责考核工作的领导、组织和审核。

四、考核指标及标准

（一）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解除限售考核年度为 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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年主营业务收入为基数，2021年主营业务收入增长率不低于10%
第二个解除限售期	以2020年主营业务收入为基数，2022年主营业务收入增长率不低于25%
第三个解除限售期	以2020年主营业务收入为基数，2023年主营业务收入增长率不低于50%

预留部分业绩考核目标为：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年主营业务收入为基数，2022年主营业务收入增长率不低于25%
第二个解除限售期	以2020年主营业务收入为基数，2023年主营业务收入增长率不低于50%

注：2021 年度主营业务收入增长率=2021 年度主营业务收入/2020 年度主营业务收入-1，以此类推。上述“主营业务收入”指剔除食糖贸易收入后的主营业务收入。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购，回购价格为授予价格。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核分年进行，根据个人的绩效考核评价指标确

定考核结果，个人年度绩效考核结果合格及以上的，则可按照解除限售系数解除限售当年计划解除限售的限制性股票；个人年度绩效考核结果不合格当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购。

绩效等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面绩效考核评分	100	80~100	80	80 分以下
解除限售系数	1.0	0.80~1.00	0.8	0

注：解除限售系数四舍五入保留两位小数；根据绩效系数计算当年可解除限售的股票数四舍五入至个位。

五、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票解除限售期间每年度考核一次。

六、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象解除限售资格及解除限售数量；

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、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，人力资源部门应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果反馈给考核对象；

如被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 3 个工作日内向人力资源部门提出申诉，人力资源部门可根据实际情况对其

考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会审核后按程序进行修正。

（二）考核结果归档

- 1、绩效考核记录不得涂改，若需修改，须相关当事人签名确认；
- 2、考核结束后，人力资源部门需保留绩效考核的所有考核记录。

八、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订；

（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实施。

广东甘化科工股份有限公司董事会

二〇二一年三月十二日