

# 华自科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

华自科技股份有限公司(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2023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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则(2022年修订)》《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、《公司章程》以及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2023年限制性股票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2023年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限制性股票激励计划的所有激励对象。授予对象包括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,包括公司董事、高级管理人员、核心管理及技术(业务)骨干人员和董事会认为需要激励的其他人员。

### 四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

2、公司董事会办公室、人力资源部、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。

3、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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的公司层面考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润目标值	
第一个归属期	2023 年	20,000 万元	
第二个归属期	2024 年	35,000 万元	
考核指标完成情况	各年度业绩目标达成结果	各年度公司层面归属比例 (M)	
业绩目标达成率 (P)	$P \geq 100\%$	M=100%	
	$80\% \leq P < 100\%$	M=80%	
	$P < 80\%$	M=0	

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润并剔除有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据，上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和业绩承诺，下同。

本激励计划预留部分第二类限制性股票若在 2023 年第三季度报告披露前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2023 年第三季度报告披露后授予，则相应公司层面考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润目标值	
第一个归属期	2024 年	35,000 万元	
第二个归属期	2025 年	55,000 万元	
考核指标完成情况	各年度业绩目标达成结果	各年度公司层面归属比例 (M)	
业绩目标达成率 (P)	$P \geq 100\%$	M=100%	
	$80\% \leq P < 100\%$	M=80%	

	P<80%	M=0
--	-------	-----

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的第二类限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、激励对象个人层面绩效考核要求公司在满足归属业绩考核的前提下，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例，个人当年实际归属额度=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（M）×个人层面系数（N）。

激励对象的绩效考核评级结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象当年度实际可归属的比例：

考核评级	A	B	C	D
个人层面系数（N）	100%		80%	0

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次激励计划首次授予部分考核年度为2023-2024年两个会计年度，预留授予部分若在2023年第三季度报告披露前授予，则与首次授予部分考核年度一致。预留授予部分若在2023年第三季度报告披露后授予，则考核年度为2024-2025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年度考核一次。

## 七、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。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

（1）被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

(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,被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉,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。

## 2、考核结果归档

1、考核结束后,人力资源部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归档保存,该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

## 九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自2023年限制性股票激励计划生效后实施。

华自科技股份有限公司

董 事 会

2023年2月21日