

四川东材科技集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证四川东材科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2022年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心基层管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心基层管理人员及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2022-2024

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：

考核指标	考核年度	2022 年	2023 年	2024 年
净利润增长率 (以 2021 年净利润为基数)	目标值 (A)	40%	85%	135%
	触发值 (B)	20%	50%	90%
净利润增长率的实际完成度 (X)				
2022-2024 年度对应公司层面可解除限售比例 (M)				
当 $X \geq A$	$M=100\%$			
当 $A > X \geq B$	$M=(1+X)/(1+A)$			
当 $X < B$	$M=0$			

注：上述“净利润”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

本激励计划预留限制性股票若在 2022 年授出，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 年授出，则相应公司层面考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

考核指标	考核年度	2023 年	2024 年
净利润增长率 (以 2021 年净利润为基数)	目标值 (A)	85%	135%
	触发值 (B)	50%	90%
净利润增长率的实际完成度 (X)			
2023-2024 年度对应公司层面可解除限售比例 (M)			
当 $X \geq A$	$M=100\%$		
当 $A > X \geq B$	$M=(1+X)/(1+A)$		
当 $X < B$	$M=0$		

注：上述“净利润”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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均不得解除限售，由公司回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面可解除限售比例按下表考核结果确定：

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数 (N)	1.0	0.8	0.6	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 公司层面可解除限售比例 (M) $\times$ 标准系数 (N) $\times$ 个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

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。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

四川东材科技集团股份有限公司董事会

2022 年 4 月 18 日