

广东威华股份有限公司

第一期限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广东威华股份有限公司（以下简称“公司”）第一期限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，健全激励约束机制，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》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动激励对象的积极性，有效地将股东利益、公司利益结合在一起，使各方共同促进公司的长远发展。

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，以实现股权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

本办法适用于本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核评价指标及标准

- 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2020—2022 年三个会计年度，每个会计年度考核

一次，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以2019年公司锂相关业务整体营业收入为基数，2020年锂相关业务整体营业收入增长率不低于30%
第二个解除限售期	以2019年公司锂相关业务整体营业收入为基数，2021年锂相关业务整体营业收入不低于100%
第三个解除限售期	以2019年公司锂相关业务整体营业收入为基数，2022年锂相关业务整体营业收入增长率不低于300%

若预留部分在 2020 年授予完成，则预留部分解除限售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 2021 年授予完成，则预留部分的解除限售考核年度为 2021-2022 年两个会计年度，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：

解除限售期	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以2019年公司锂相关业务整体营业收入为基数，2021年锂相关业务整体营业收入不低于100%
第二个解除限售期	以2019年公司锂相关业务整体营业收入为基数，2022年锂相关业务整体营业收入增长率不低于300%

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。

个人年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
可解除限售比例	100%		80%	0

个人当年实际解除限售额度＝可解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。
激励对象按照各考核年度个人当年实际解除限售额度解除限售，因考核结果导致未能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每年考核一次。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

1、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，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或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制定、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。

广东威华股份有限公司

董事会

二〇二〇年七月十日