

广东华特气体股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

广东华特气体股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《广东华特气体股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《科创板上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《监管办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《监管指南 4 号》”）等有关法律、法规、规范性文件和《广东华特气体股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，结合公司实际情况，特制订《广东华特气体股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展。

第二条 考核原则

在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管办法》《上市规则》《监管指南 4 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第四条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，即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，包括公司公告本激励计划时在本公司（含全资子公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心业务骨干以及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及子公司）存在聘用或劳动关系。

第五条 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对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当期的解除限售/归属条件之一。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属期	考核期	归母净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）

第一个解除限售/归属期	2023 年	以 2022 年归母净利润为基数，2023 年归母净利润增长率不低于 15%；	以 2022 年归母净利润为基数，2023 年归母净利润增长率不低于 13.5%
第二个解除限售/归属期	2024 年	以 2022 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 38%； 或以 2023 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 20%；	以 2022 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 33.93%； 或以 2023 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 18%；
第三个解除限售/归属期	2025 年	以 2022 年归母净利润为基数，2025 年归母净利润增长率不低于 72.5%； 或以 2024 年归母净利润为基数，2025 年归母净利润增长率不低于 25%；	以 2022 年归母净利润为基数，2025 年归母净利润增长率不低于 64.06%； 或以 2024 年归母净利润为基数，2025 年归母净利润增长率不低于 22.5%；

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售/归属比例
考核年度归母净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：（1）上述“归母净利润”指标以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（2）上述限制性股票解除限售/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分的第二类限制性股票在 2023 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予第二类限制性股票保持一致；若在 2023 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核期	归母净利润增长率（A）	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个归属期	2024 年	以 2022 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 38%； 或以 2023 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 20%；	以 2022 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 33.93%； 或以 2023 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长率不低于 18%；

第二个 归属期	2025 年	以 2022 年归母净利润为基数， 2025 年归母净利润增长率不低于 72.5%； 或以 2024 年归母净利润为基数， 2025 年归母净利润增长率不低于 25%；	以 2022 年归母净利润为基数， 2025 年归母净利润增长率不低于 64.06%； 或以 2024 年归母净利润为基数， 2025 年归母净利润增长率不低于 22.5%；
------------	--------	---	--

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
考核年度归母净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：（1）上述“归母净利润”指标以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及后续全部在有效期内的股权激励及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（2）上述第二类限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理股票解除限售/归属登记事宜。若各解除限售/归属期间，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销；所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象的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解除限售/归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售/归属比例确定激励对象的实际解除限售/归属的股份数量：

考核评级	A	B	C
个人层面解除限售/归属比例	100%	80%	0%

激励对象当期实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当期计划解除限售/归属的数量×公司层面解除限售/归属比例×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象因当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或者不能完全解除限售的部分，由公司按授予价格回购注销。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或者不能完全归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售/归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售/归属或终止本激励计划，该等第一类限制性股票由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，第二类限制性股票由公司作废失效。

第六条 考核程序

考核工作小组在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核期间为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

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，可与考核工作小组沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重

新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案修订稿相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案修订稿的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）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。

广东华特气体股份有限公司董事会

2023 年 2 月 27 日