

# 鹏鼎控股（深圳）股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法-调整后

鹏鼎控股（深圳）股份有限公司（以下简称“公司”、“鹏鼎控股”）为健全公司长效激励机制，提升公司薪酬考核体系，充分调动公司（含子公司）核心技术（业务）人员的积极性，提升公司凝聚力，为稳定优秀人才提供良好的激励平台，为公司未来更好的落实战略布局打下坚实的人才基础，增强公司竞争力。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《鹏鼎控股（深圳）股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《鹏鼎控股（深圳）股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，暨公司核心技术（业务）人员。

### 四、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”）会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 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。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划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	2021 年度营业收入不低于 328 亿元。
第二个解除限售期	2022 年度营业收入不低于 353 亿元。
第三个解除限售期	2023 年度营业收入不低于 378 亿元。
第四个解除限售期	2024 年度营业收入不低于 403 亿元。
第五个解除限售期	2025 年度营业收入不低于 428 亿元。

按照以上业绩考核目标值，公司层面 2024-2025 年解锁比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

$P = \text{考核当年实际营业收入} / \text{原考核当年营业收入指标}$

业绩考核目标达成率 (P)	公司层面解锁比例 (X)
$P \geq 100\%$	$X = 100\%$

90%≤P<100%	X=90%
80%≤P<90%	X=80%
P≤80%	X=0%

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司按照公司内部《员工年度绩效考核办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人层面解锁比例×个人当年计划可解除限售额度。

激励对象绩效考核结果划分为 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个人层面的解除限售比例：

第一类限制性股票	考核结果	A	B	C	D
	解锁比例	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%

激励对象考核当年不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

### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2025 年五个会计年度，每年考核一次。

## 七、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数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部等相关部门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。

## 九、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，人力资源部应当在考核工作结束后10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，被考核对象可向董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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，须人力资源部确认并考核记录员签字。

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部负责统一销毁。

## 十、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

鹏鼎控股（深圳）股份有限公司

董 事 会

2024年8月13日