

山东力诺特种玻璃股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东力诺特种玻璃股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员和核心骨干人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》《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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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，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（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员及核心骨干人员。

四、考核机构

- （一）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。
- （二）公司证券部、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)公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

本激励计划对各考核年度的营业收入增长率或利润总额增长率进行考核，根据考核指标的完成情况确定公司层面的归属比例（X）。本激励计划的考核年度为2024-2025两个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划授予限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

| 归属期 | 对应考核年度 | 各年度营业收入定比2023年增长率（A） | | 各年度利润总额定比2023年增长率（B） | |
|------------------------|--------|----------------------|---------|----------------------|---------|
| | | 目标值（Am） | 触发值（An） | 目标值（Bm） | 触发值（Bn） |
| 第一个归属期 | 2024年 | 50% | 30% | 60% | 30% |
| 第二个归属期 | 2025年 | 100% | 60% | 100% | 60% |
| 考核指标 | | 考核指标完成比例 | | 指标对应系数 | |
| 各年度营业收入定比2023年实际增长率（A） | | $A \geq A_m$ | | X1=100% | |
| | | $A_n \leq A < A_m$ | | X1=A/A _m | |
| | | $A < A_n$ | | X1=0 | |
| 各年度利润总额定比2023年实际增长率（B） | | $B \geq B_m$ | | X2=100% | |
| | | $B_n \leq B < B_m$ | | X2=B/B _m | |
| | | $B < B_n$ | | X2=0 | |
| 公司层面归属比例（X） | | X取X1和X2的孰高值 | | | |

注：1、上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“利润总额”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据，并剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

归属期内，若公司业绩未达到上述业绩考核目标触发值，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(二)个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其归属比例。

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的股权激励个人绩效考核相关规定以及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实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核结果 | S | A | B | C | D |
|----------|------|------|-----|-----|---|
| 个人层面归属比例 | 100% | 100% | 80% | 60% | 0 |

个人当年实际可归属额度 = 个人当年计划归属额度 × 公司层面归属比例 × 个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，对应的限制性股票作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核期间为 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。

八、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，董事会薪酬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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（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。

九、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 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

山东力诺特种玻璃股份有限公司

董事会

2024 年 8 月 16 日