

广州天赐高新材料股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广州天赐高新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证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、法规和规范性文件以及公司章程、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证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。

第二条 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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 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，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的公司中层管理人员和核心技术（业务）骨干。

第四条 绩效考评指标及标准

本次股权激励计划行权业绩考核包括三个层面：分别为公司层面业绩考核指标、部门业绩考核指标和个人业绩考核指标。具体考核规定如下：

（一）公司层面的绩效考核要求

本激励计划考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

本激励计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核年度公司营业收入（A）		考核年度公司累计营业收入（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2025	2025 年营业收入不低于 165 亿元	2025 年营业收入不低于 132 亿元	-	-
第二个行权期	2026	2026 年营业收入不低于 208 亿元	2026 年营业收入不低于 167 亿元	2025-2026 年累计营业收入不低于 373 亿元	2025-2026 年累计营业收入不低于 299 亿元
第三个行权期	2027	2027 年营业收入不低于 255 亿元	2027 年营业收入不低于 204 亿元	2025-2027 年累计营业收入不低于 628 亿元	2025-2027 年累计营业收入不低于 503 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）
考核年度公司营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 80\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
考核年度公司累计营业收入（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 80\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面行权比例（X）取 X1 和 X2 的孰高值		

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若本激励计划预留部分股票期权于 2025 年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标同首次授予股票期权的安排一致；若预留部分股票期权于 2025 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核年度公司营业收入（A）		考核年度公司累计营业收入（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）

第一个行权期	2026	2026 年营业收入不 低于 208 亿元	2026 年营业收入 不低于 167 亿元	2025-2026 年累 计营业收入不低 于 373 亿元	2025-2026 年累 计营业收入不低 于 299 亿元
第二个行权期	2027	2027 年营业收入不 低于 255 亿元	2027 年营业收入 不低于 204 亿元	2025-2027 年累 计营业收入不低 于 628 亿元	2025-2027 年累 计营业收入不低 于 503 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
考核年度公司营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X1=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X1=80%
	$A < A_n$	X1=0%
考核年度公司累计营业收入 (B)	$B \geq B_m$	X2=100%
	$B_n \leq B < B_m$	X2=80%
	$B < B_n$	X2=0%
公司层面行权比例 (X) 取 X1 和 X2 的孰高值		

若各行权期对应考核年度公司业绩水平未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，激励对象未能行权或未能完全行权的相关权益不得递延至下一期行权，由公司注销。

（二）部门层面业绩考核要求

①考核年度内根据公司层面制定的业绩考核指标，各事业部制定部门业绩考核方案，根据达成情况确定部门当年总体股票期权行权数额。

即：部门当年实际可行权的总数量=部门当年计划可行权的股票期权总数量×公司层面的行权比例×部门标准系数

公司各事业部的部门层面绩效考核结果对应的部门标准系数根据下表确定：

部门考核结果	A	B	C	D
部门标准系数	1.0	0.75	0.5	0

②公司及各子公司各职能部门不单独设置部门层面业绩考核要求，即，考核年度内公司层面业绩考核指标达成的情况下，部门当年实际可行权的总数量为部门当年计划可行权的股票期权总数量×公司层面的行权比例。

（三）个人层面绩效考核要求

各部门制订适用于本部门所有激励对象的个人当年绩效考核方案，并报公司批准。

绩效考核周期结束后，根据部门实际绩效达成情况和激励对象实际工作业绩，对激励对象进行评分。同时，结合部门当年业绩考核结果确定的股票期权行权比例与激励对象个人年度业绩评分，确定个人综合考核结果以及对应的个人标准系数。

其中，个人年度业绩综合考核结果对应的个人标准系数如下：

个人综合考核结果	A	B	C	D
个人标准系数	1.0	0.75	0.5	0

激励对象当年实际可行权的股票期权数量应符合以下原则：

①激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量不得超过其当年计划可行权的数量；

②部门内所有激励对象当年实际行权的股票期权数量总和不得超过部门当年实际可行权的股票期权总数量。

综上，各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象个人当年最终可行权数量=激励对象当年计划可行权的股票期权数量×公司层面行权比例×部门标准系数×个人标准系数。因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权或不能完全行权的股票期权，由公司注销。

第五条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

第六条 考核机构及程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和实施对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核相关数据的收集和提供，

并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司人力资源部、财务部及各部门相关负责人负责对激励对象考核分数的计算、考核结果材料的汇总。

（四）公司人力资源部根据激励对象的考核结果汇总材料编写公司年度股权激励计划业绩指标完成情况的相关报告，并提交公司董事会办公室。

（五）董事会办公室根据人力资源部提报的相关报告，形成当年股票期权行权的书面材料提案，提交公司董事会薪酬与考评委员会审议，审定确定被激励对象的行权资格及数量，并最终报公司董事会作出决议。

第七条 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，员工直接主管应在考核工作结束后3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，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向公司提出申诉，人力资源部可根据实际情况对考核结果进行复核，如确实存在与公司制度不相符或者存在不合理的因素，可向公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会在接到人力资源部门建议后5个工作日内确定最终考核结果。

（二）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。

第八条 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。

广州天赐高新材料股份有限公司董事会

2024年12月