

广东生益科技股份有限公司

2024 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证广东生益科技股份有限公司（简称“公司”）2024年度限制性股票激励计划（简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司经营管理决策层、中高层管理人员和核心骨干人员努力开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本规定。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立并完善与价值和贡献相结合的激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司经营管理决策层、中高层管理人员以及核心骨干员工。

三、考核职责

3.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责公司财务业绩指标的考核，领导激励对象的绩效考评工作。

3.2 公司总经理负责组织人力资源与行政部对激励对象进行绩效考评，在建立考评机制的基础上根据岗位职责要求设定绩效指标和评价标准，进行绩效评价，确认考评分数及结果，确保绩效结果的真实性和可靠性。

3.3 公司董事会薪酬与考核委员会根据需要对激励对象的考评结果进行审议确认，并指导绩效考评工作的开展，督促绩效考评问题的改善，完善绩效考评程序和方法。

四、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，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、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。

五、考核内容

5.1 公司财务业绩指标考核：

本激励计划有效期内，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的主要解除限售条件。

授予限制性股票的公司财务业绩考核目标为：在本激励计划有效期内，以2023年经审计的扣除非经常性损益的净利润为基数，2024-2026年相对于2023年的扣除非经常性损益的净利润增长率分别不低于25%、44%、66%。

注：（1）上述扣除非经常性损益的净利润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；（2）上述“扣除非经常性损益的净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，包含本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值；（3）在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司扣除非经常性损益的净利润的影响作为计算依据；收购苏州生益少数股权，由于此前已完成审议程序，未来完成工商变更等程序，将纳入业绩考核范围。

根据业绩完成情况，按照以下规定分别确定该期解除限售比例：

①考核年度公司层面业绩考核目标达到或超过100%，则当期待解除限售部分的实际解除比例为100%；

②考核年度公司层面业绩考核目标实现85%（含85%）-100%（不含100%），则当期待解除限售部分的实际解除比例为80%；

③其余任何情形下，当期的限制性股票均不可解除。

5.2 激励对象个人绩效考评：

5.2.1 在董事会确定公司年度经营目标之后，公司确定公司级的关键绩效指标，中高层管理人员应根据公司绩效考评管理制度和方案，承接公司级的关键绩效指标并依据职责要求和重点工作任务，分别制定各自的考评指标，其中中高层管理人员的绩效指标由总经理确定，其他激励对象人员的绩效指标经人力资源与

行政部审核后由其上级确定。

5.2.2 各激励对象的绩效考评指标可分为日常工作指标、职责指标、重点工作任务指标和例外事件指标等几方面，并依据平衡计分卡（简称“BSC”）的内容框架从财务、顾客、内部运营和学习成长四个维度进行考核。

5.2.3 人力资源与行政部负责建立《绩效考评管理规定》，明确相关流程、标准及管理要求，各激励对象按照要求及上级确认的绩效指标开展相关工作并接受考评。

六、考评程序

6.1 确定考评指标：被考评人对照本岗位职责、年度工作计划及公司或部门赋予的相关任务填写本岗位年度考评指标（线上或线下），与上级共同讨论确定绩效指标、衡量标准、指标权重等。

6.2 确认绩效目标：激励对象在规定时限前完成被考评对象当年绩效目标的确认工作，以此作为考评周期内的工作指导和考评依据。

6.3 绩效评价与绩效沟通：

6.3.1 个人自评：每年年底，激励对象对照年初制定的绩效目标进行自我评价和总结，交由考评人。

6.3.2 考评评价：考评人就绩效目标的完成情况进行评定（评分及评价意见），并与激励对象进行绩效面谈和沟通确认。

6.3.3 绩效沟通与绩效面谈：考评人应在考评工作开展时、过程中及完成后与激励对象进行必要的绩效沟通。

6.3.4 复评及确认：考评人的上级或主管该项工作的管理者对激励对象进行复评，给予相应的评价指导意见，同时监督指导考评人考评下属的情况，必要时在与考评人沟通后可对考评人的考评及评价结果可以进行调整，考评结果以复评结果为准。

6.3.5 认可签字：激励对象需对考评结果进行确认，若存在异议，可由上上级进行最终裁定。

6.4 在绩效考评期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、因工作失误造成重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次性被定为“不合格”。

6.5 考评期间：激励对象每个解除限售期的解除限售日前一会计年度。

6.6 考评次数：每年一次。

七、考评结果的运用

绩效考评结果（含6.4的不合格情况），按如下原则进行限制性股票的解除系数处理，其中考核评价为“合格”的根据评优等级A/B/C的不同进行具体区分：

绩效考核结果	考核评价	绩效星级	绩效评优	解除系数
$S < 60$	不合格	一星、二星	未评优D	0
$S \geq 60$	合格	三星及以上	评优A/B/C	1

八、附则

8.1 激励对象在申请解除限售的前一个会计年度考核结果为合格并符合公司相关绩效管理规定时才能进行解除限售。

8.2 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

8.3 本办法由公司董事会负责解释。

8.4 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

广东生益科技股份有限公司

董事会

2024年5月22日