

鸿达兴业股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

鸿达兴业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2022 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》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，包括董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干员工。

四、考核机构

（一）公司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) 公司证券事务部、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

本激励计划的解除限售考核年度为 2022-2024 三个会计年度，每个会计年度考核一次，授予限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
授予的限制性股票第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2022 年加权平均净资产收益率不低于 10%； 2、以 2019-2021 年净利润平均值为基数，2022 年净利润增长率不低于 7%。
授予的限制性股票第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2023 年加权平均净资产收益率不低于 10%； 2、以 2019-2021 年净利润平均值为基数，2023 年净利润增长率不低于 13%。
授予的限制性股票第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2024 年加权平均净资产收益率不低于 10%； 2、以 2019-2021 年净利润平均值为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%。

注 1：上述“净利润”指标计算以剔除本激励计划股份支付成本后的归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润作为计算依据。

注 2：上述“加权平均净资产收益率”指以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润作为计算依据的加权平均净资产收益率；在股权激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（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评级，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。根据公司制定的考核办法，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，解除限售期内考核结果若为优秀或良好则可以解除限售当期全部份额，若为合格则可以解除限售当期全部份额的 80%，若为不合格则取消当期解除限售份额，具体如下：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数（N）	100%		80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=标准系数（N）×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

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 2022-2024 三个会计年度。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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的限制性股票解除限售资格及解除限售数量。

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后 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如果在上述 5 个工作日内无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。对董事会薪酬与考核委员会经复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（二）考核结果归档

考核结束后，绩效考核记录与文件等相关资料（包括考核结果，下同）由人力资源部作为保密资料归档保存。绩效考核记录与文件等相关资料的保存期为 5 年，对于超过保存期限的绩效考核记录与文件等相关资料，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

鸿达兴业股份有限公司董事会

2022 年 4 月 28 日