

烟台德邦科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

烟台德邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，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。按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证公司 2024 年限制性股票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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》和本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。

一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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进行评价，以实现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

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 根据每个考核年度营业收入 (R) 的完成情况, 确定公司层面可归属的比例 (X), 限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	营业收入 (R)	归属比例 (X)
首次授予限制性股票第一个归属期	2024	$R \geq 130\% A$ 或 2024 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$130\% A > R \geq 130\% * 85\% * A$ 或 2024 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值	X=80%
		$R < 130\% * 85\% * A$ 且 2024 年营业收入增长率低于 5 家同行业可比公司平均值	X=0
首次授予限制性股票第二个归属期	2025	$R \geq 125\% A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$125\% A > R \geq 125\% * 85\% * A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值	X=80%
		$R < 125\% * 85\% * A$ 且 2025 年营业收入增长率低于 5 家同行业可比公司平均值	X=0
首次授予限制性股票第三个归属期	2026	$R \geq 120\% A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$120\% A > R \geq 120\% * 85\% * A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值	X=80%
		$R < 120\% * 85\% * A$ 且 2026 年营业收入增长率低于 5 家同行业可比公司平均值	X=0

注：1、上述“营业收入”以公开披露的报告为计算依据，其中“R”表示对应考核年度当年度的营业收入，“A”表示对应考核年度上一年度的营业收入。

本激励计划预留授予的限制性股票各归属批次对应的各年度考核目标分为两种情况。

1、若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之前授出，则各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；

2、若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入 (R)	归属比例 (X)
预留授予限制性股票第二个归属期	2025	$R \geq 125\%A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$125\%A > R \geq 125\% * 85\% * A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值	X=80%
		$R < 125\% * 85\% * A$ 且 2025 年营业收入增长率低于 5 家同行业可比公司平均值	X=0
预留授予限制性股票第三个归属期	2026	$R \geq 120\%A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$120\%A > R \geq 120\% * 85\% * A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值	X=80%
		$R < 120\% * 85\% * A$ 且 2026 年营业收入增长率低于 5 家同行业可比公司平均值	X=0

注：1、上述“营业收入”以公开披露的报告为计算依据，其中“R”表示对应考核年度当年度的营业收入，“A”表示对应考核年度上一年度的营业收入。

5 家同行业可比公司如下表：

股票代码	公司简称	主要通信产品
688093.SH	世华科技	世华科技成立于 2010 年，是一家从事功能性材料研发、生产及销售的高新技术企业，具备功能性材料的核心设计合成能力，专注于为客户提供定制化功能性材料。公司产品主要包括精密制程应用材料、电子复合功能材料和光电显示模组材料。
300655.SZ	晶瑞电材	晶瑞电材是一家专业从事微电子化学品的产品研发、生产和销售的高新技术企业，主要生产四大类微电子化学品，应用到五大下游行业：主导产品包括

股票代码	公司简称	主要通信产品
		超净高纯试剂、光刻胶、功能性材料和锂电池粘结剂四大类微电子化学品，广泛应用于半导体、光伏太阳能电池、LED、平板显示和锂电池等五大新兴行业。
300684.SZ	中石科技	中石科技成立于 1997 年，是一家致力于使用导热/导电功能高分子技术和电源滤波技术提高电子设备可靠性的专业化企业，产品包括导热材料、EMI 屏蔽材料、电源滤波器以及一体化解决方案，业务范围涉及研发、设计、生产、销售与技术服务。公司是高新技术企业，产品主要应用于智能手机、消费电子、通信、汽车电子、高端装备、医疗电子等领域。
300041.SZ	回天新材	回天新材是专业从事胶粘剂和新材料研发、生产销售的高新技术企业，公司主营业务产品涵盖高性能有机硅胶、聚氨酯胶、丙烯酸酯胶、厌氧胶、环氧树脂胶等工程胶粘剂及太阳能电池背膜，广泛应用在汽车制造及维修、通信电子、家电、LED、新能源汽车电池、轨道交通、新能源、工程机械、软包装、高端建筑等众多领域。
603212.SH	赛伍技术	赛伍技术成立于 2008 年，主要从事薄膜形态功能性高分子材料的研发、生产和销售。目前公司已形成光伏和非光伏两个业务板块，建立了光伏材料、工业胶带材料、电子电气材料三类产品体系，产品广泛应用于光伏、智能手机、声学产品、高铁车辆和智能空调等领域。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均取消归属，并作废失效。

确认业绩考核过程中，若对标企业出现退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，不再具备可比性，则由公司董事会于年终考核时剔除或更换样本，以体现对标考核的真实性与效果。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照内部绩效考核相关制度规定组织实施，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 5 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：

第二类限制性股票	绩效评定	A	B	C	D	E
	归属比例	100%	80%	50%	30%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×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，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司在本计划有效期内遇重大变故、特殊及异常情况，或其他不可抗力因

素，经公司董事会审定后可对公司层面业绩考核指标予以调整。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 三个会计年度，若预留限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露之前授予，则预留限制性股票各考核年度同首次授予一致。若预留限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露之后授予，则预留限制性股票考核年度为 2025-2026 两个会计年度。

公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

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，薪酬与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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经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激励计划生效后实施。

烟台德邦科技股份有限公司董事会

2024年4月1日