

上海凯众材料科技股份有限公司

2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海凯众材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年股票期权与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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》《上海凯众材料科技股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的相关规定，特制定公司《2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、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，保证公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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

本办法适用于参与公司本次限制性股票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及其分公司、控股子公司任职的公司高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

（二）薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

（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搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责计算激励对象考核结果和材料汇总，并对计算结果的准确性负责。

(五) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

(一) 公司业绩考核要求

业绩考核指标：营业收入增长率、董事会设定的净利润指标

本激励计划授予的股票期权与限制性股票，在 2024 年、2025 年、2026 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并行权/解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。

首次及预留授予的股票期权与授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	考核年度	业绩考核目标
股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期	2024	以 2022 年营业收入为基准，公司 2024 年营业收入增长率不低于 32%，且 2024 年净利润不低于董事会设定的净利润指标。
股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期	2025	以 2022 年营业收入为基准，公司 2025 年营业收入增长率不低于 52%，且 2025 年净利润不低于董事会设定的净利润指标。
股票期权第三个行权期/限制性股票第三个解除限售期	2026	以 2022 年营业收入为基准，公司 2026 年营业收入增长率不低于 75%，且 2026 年净利润不低于董事会设定的净利润指标。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

若公司层面业绩考核达标，则该期公司层面可行权/可解除限售比例为 100%；若公司层面业绩考核未达成，则该期公司层面可行权/可解除限售比例为 0%。

(二) 个人层面绩效考核要求

公司将根据绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，个人绩效考核年度为2024年、2025年、2026年，每年考核一次。个人层面绩效考核结果分为A、B、C、D、E五个档次，届时根据下表确定激励对象的个人层面可行权/可解除限售比例：

评价结果	A	B	C	D	E
个人层面可行权/可解除限售比例	100%	100%	100%	0%	0%
例					

激励对象个人当年实际可行权/可解除限售数量=个人当年计划行权/解除限售数量×公司层面可行权/可解除限售比例×个人层面可行权/可解除限售比例。激励对象按照公司层面业绩考核以及个人绩效考核结果共同确定当年实际可行权/可解除限售数量。激励对象不可行权的股票期权不得递延至下期，应由公司注销。激励对象不可解除限售的限制性股票不得递延至下期，应由公司回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划授予股票期权与限制性股票的考核期间分为2024年、2025年、2026年。

（二）考核次数

本次激励计划在上述3个考核期间内进行公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核，每个考核期间考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合公司业绩考核指标，并在此基础上形成公司业绩完成情况报告上交董事会薪酬与考核委员会；

（二）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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据公司业绩完成情况报告和绩效考核报告，审核激励对象考核结果并确认激励对象可行权/可解除限售的数量。

八、考核结果管理

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）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。

（三）考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。绩效记录保存期为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司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公司2024年股票期权与限制性股票激励计划生效后实施。

上海凯众材料科技股份有限公司董事会

2024年4月27日