

西安瑞联新材料股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2024 年 5 月)

西安瑞联新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司董事、高级管理人员、核心技术人员及其他员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

根据《公司法》《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》等其他法律法规、规范性文件和《西安瑞联新材料股份有限公司公司章程》（以下简称《公司章程》）以及股权激励计划的规定，结合公司实际情况，特制订《西安瑞联新材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司董事、高级管理人员、核心技术人员及其他员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照股权激励计划年度经营目标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股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及公司董事会认为需要激励的其他员

工。不包括独立董事、监事。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部成立考核小组负责具体考核工作，考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

（三）公司人力资源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审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票归属对应的考核年度为2024年至2027年四个会计年度，每个会计年度考核一次，分年度对公司的业绩指标进行考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润	营业收入
第一个归属期	2024	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于40%，即净利润不低于16,180.32万元。	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于25%，即营业收入不低于151,020.34万元。
第二个归属期	2025	以2023年净利润为基数，2024年和2025年累计净利润不低于37,214.73万元。	以2023年营业收入为基数，2024年和2025年累计营业收入不低于354,897.80万元。
第三个归属期	2026	以2023年净利润为基数，2024年、2025年和2026年累计净利润不低于64,559.46万元。	以2023年营业收入为基数，2024年、2025年和2026年累计营业收入不低于609,744.63万元。
第四个归属期	2027	以2023年净利润为基数，2024年、2025年、2026年和2027年累计净利润不低于100,107.62万元。	以2023年营业收入为基数，2024年、2025年、2026年和2027年累计营业收入不低于928,303.17万元。

指标（对应系数）	完成度
净利润和营业收入指标	若净利润和营业收入指标其中之一完成，则公司层面系数为 100%
	若净利润和营业收入指标均未完成，则公司层面系数为 0

注：1、上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的按照中国财政部颁布的《企业会计准则》的规定编制的合并报表所载数据为计算依据。

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在 2024 年授予完成，考核目标则与上述首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润	营业收入
第一个归属期	2025	以 2023 年净利润为基数，2024 年和 2025 年累计净利润不低于 37,214.73 万元。	以 2023 年营业收入为基数，2024 年和 2025 年累计营业收入不低于 354,897.80 万元。
第二个归属期	2026	以 2023 年净利润为基数，2024 年、2025 年和 2026 年累计净利润不低于 64,559.46 万元。	以 2023 年营业收入为基数，2024 年、2025 年和 2026 年累计营业收入不低于 609,744.63 万元。
第三个归属期	2027	以 2023 年净利润为基数，2024 年、2025 年、2026 年和 2027 年累计净利润不低于 100,107.62 万元。	以 2023 年营业收入为基数，2024 年、2025 年、2026 年和 2027 年累计营业收入不低于 928,303.17 万元。

指标（对应系数）	完成度
净利润和营业收入指标	若净利润和营业收入指标其中之一完成，则公司层面系数为 100%
	若净利润和营业收入指标均未完成，则公司层面系数为 0

注：1、上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润，并剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的按照中国财政部颁布的《企业会计准则》的规定编制的合并报表所载数据为计算依据。

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属亦不得递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

个人考核按照公司内部发布的考核办法分年进行考核，激励对象的绩效考核

结果划分为 A+、A、B+、B、C、C-（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为 C-）六个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面系数确定激励对象的实际归属的股份数量：

上一年度考核结果	A+	A	B+	B	C	C-
个人层面系数	100%				50%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量*公司层面系数*个人层面系数。

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，不可递延至以后年度。

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

（一）考核期间

本激励计划首次授予限制性股票归属对应的考核年度为2024-2027年四个会计年度。若预留部分在2024年授予完成，则预留部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在2025年授予完成，则预留部分的考核年度为2025-2027年三个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

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归属期公司业绩考核指标；

（二）公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会；

（三）薪酬委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，薪酬委员会

在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、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 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、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，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向薪酬委员会提出书面申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

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股权激励计划生效后实施。

西安瑞联新材料股份有限公司董事会

2024年5月10日