

证券代码：688535

证券简称：华海诚科

江苏华海诚科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

江苏华海诚科新材料股份有限公司

二零二四年九月

江苏华海诚科新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。本计划由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东大会批准生效。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的、原则

本办法通过对公司高级管理人员、核心骨干人员态度、能力、业绩等工作绩效的正确评价，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，保证股权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，全面提升员工的整体素质，为员工晋级、升迁、奖惩等提供依据，促进公司和员工共同成长，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作绩效进行评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、能力、态度紧密结合。

二、考核组织职责权限

- 1、由董事会下设的薪酬委员会负责组织和审核考核工作；
- 2、公司行政中心负责具体实施和执行考核工作，并对数据的真实性和可靠性负责。公司行政中心对董事会薪酬委员会负责及报告工作；
- 3、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司核心骨干人员；

3、公司中层管理人员。

以上激励对象中，公司董事、高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

四、考核期间和考核次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2024 年度、2025 年度、2026 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

五、考核指标及标准

（一）激励对象公司层面业绩的考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023 年	2024 年	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润相比 2023 年增长率不低于 20%；或者以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入相比 2023 年增长率不低于 20%
第二个归属期	2023 年	2025 年	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润相比 2023 年增长率不低于 44%；或者以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入相比 2023 年增长率不低于 44%
第三个归属期	2023 年	2026 年	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润相比 2023 年增长率不低于 73%；或者以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入相比 2023 年增长率不低于 73%

若预留部分第二类限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分第二类限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023 年	2025 年	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润相比 2023 年增长率不低于 44%；或者以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入相比 2023 年增长率不低于 44%

第二个归属期	2023 年	2026 年	以 2023 年净利润为基数, 2026 年净利润相比 2023 年增长率不低于 73%; 或者以 2023 年营业收入为基数, 2026 年营业收入相比 2023 年增长率不低于 73%
--------	--------	--------	--

注: 1.上述“营业收入”指标以经审计的上市公司合并财务报表所载的营业收入为准; 上述“净利润”指标以经审计的上市公司合并财务报表所载归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为计算依据, 并剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励事项产生的成本影响。

2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩完成度与公司层面解除限售比例情况如下:

业绩完成比例 (A)	公司层面解除限售比例 (X)
$A \geq 100\%$	$X = 100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$X = 80\%$
$A < 80\%$	$X = 0$

解除限售期内, 公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。

若各解除限售期内, 公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的 80%, 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; 若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的 80%但不到 100%, 公司层面解除限售比例为当年可解除限售的限制性股票的 80%; 若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的 100%, 公司层面解除限售比例为当年可解除限售的限制性股票的 100%。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施, 激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级。

考评结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	0%

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例。

在公司业绩目标达成的前提下, 激励对象按照各考核年度个人当年实际可解

除限售额度为限解除限售限制性股票，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，作废失效，不可递延至下期解除限售。

六、考核程序

（一）董事会薪酬委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值等，作为年度绩效考核的依据。

（二）公司行政中心定期跟踪汇总考核数据，形成考核报表报董事会薪酬委员会备案。

（三）年度考核结束后，由公司行政中心负责具体考核操作，汇总相关考核数据，出具《年度考核绩效评价报告》，报董事会薪酬委员会审批。

七、考核结果管理

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，行政中心应当在考核结束后五个工作日内向被考核者及其上级主管通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与行政中心沟通解决。如无法沟通解决，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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核结果归档

（一）绩效考核所有考核记录及相关资料由公司行政中心归档。

（二）为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏华海诚科新材料股份有限公司

2024 年 9 月 25 日