

上海普利特复合材料股份有限公司股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海普利特复合材料股份有限公司股份有限公司(以下简称“公司”)2022 年限制性股票激励计划(以下简称“激励计划”)的顺利实施,进一步完善公司法人治理结构,形成良好均衡的价值分配体系,激励公司(含分、子公司)董事、高级管理人员及核心技术(业务)人员诚信勤勉地开展工作,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,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、规范性文件和《公司章程》等的规定,结合公司实际情况,特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构,完善公司绩效评价体系和激励机制,通过对公司(含分、子公司)董事、高级管理人员及核心技术(业务)人员进行工作绩效的全面客观评估,健全公司激励对象绩效评价体系,保证公司本次激励计划的顺利实施,促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

- (一)坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法考核、评估激励对象;
- (二)考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合,与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象,包括在公司(含分、子公司)任职的董事、高级管理人员及核心技术(业务)人员。

四、考核机构

- (一)公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- (二)公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体考核工作,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。

五、绩效考核评价指标及标准

- (一)公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售的条件之一。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司 2022 年营业收入不低于 62 亿元；
第二个解除限售期	公司 2022-2023 年累计营业收入不低于 177 亿元；
第三个解除限售期	公司 2022-2024 年累计营业收入不低于 347 亿元。

注：上述“营业收入”以会计师事务所审计的合并报表所载数据为准。（下同）

公司将根据各业绩考核年度的公司层面业绩完成情况确定对应年度可解除限售的限制性股票数量：

公司层面业绩完成情况	R≥100%	100%>R≥90%	90%>R≥80%	R<80%
公司层面标准系数	1.0	0.9	0.8	0

营业收入实际达成率 R=各考核年度实际完成值/业绩考核目标值。

2、本激励计划预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售的条件之一。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司 2022-2023 年累计营业收入不低于 177 亿元；
第二个解除限售期	公司 2022-2024 年累计营业收入不低于 347 亿元。

公司将根据各业绩考核年度的公司层面业绩完成情况对应的标准系数确定本批次可解除限售的限制性股票数量：

公司层面业绩完成情况	R≥100%	100%>R≥90%	90%>R≥80%	R<80%
公司层面标准系数	1.0	0.9	0.8	0

营业收入实际达成率 R=各考核年度实际完成值/业绩考核目标值。

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

公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度，届时按照下表确定个人解除限售比例：

个人层面业绩完成情况	A	B+	B	B-	C
个人层面标准系数	1.0			0.8	0.5

个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面标准系数×个人层面标准系数。

激励对象当年度因个人绩效考核未达标而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

（一）考核期间

1、首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度。

2、预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2023-2024 年两个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划实施期间，按每个年度一次进行考核。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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、考核结果反馈

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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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或等级。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

(二) 考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

(三) 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

上海普利特复合材料股份有限公司

董 事 会

2022年10月25日