

聚胶新材料股份有限公司
2023 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

二〇二三年十二月

聚胶新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了确保公司发展战略和经营目标的实现，以及进一步建立、健全公司长效激励机制，激励、吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司持续稳健快速发展，提升公司整体价值，为股东创造更多利益。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《聚胶新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，制订了《聚胶新材料股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划》（以下简称“激励计划”）。

为保证本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订《聚胶新材料股份有限公司 2023 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”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过量化公司激励计划设定的公司及个人目标，牵引激励对象关注公司增长目标实现及个人工作绩效提升要求，加强公司激励计划执行的计划性，并促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化。公司将通过客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 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）公司考核指标与公司中长期的增长战略目标相结合；

(三) 个人考核指标与激励对象工作业绩、工作能力、工作态度和行为表现结合。

第三条 考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象。包括公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心业务或技术骨干人员（含一名中国香港人士）。在本激励计划的激励对象中，公司董事必须经公司股东大会选举，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象在本激励计划的有效期限内与公司或其控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会组织、实施考核工作；

(二) 公司人力部门、财务部门等相关部门负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会的报告工作；

(三) 公司人力部门、财务部门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。

第五条 绩效考核指标及标准

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股份的考核周期为 2024 年-2028 年的五个会计年度，分多次对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标对应的完成情况核算公司层面归属比例。

首次授予的限制性股票在各归属时点要求的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年份	累计净利润值（A）	
		触发值（M）	目标值（T）
第一个归属期	2024	0.85	1.22
第二个归属期	2024-2026	2.88	4.11
第三个归属期	2024-2028	5.47	7.82
考核指标		业绩完成率	公司层面归属比例（X）
累计净利润值（A）		$A \geq T$	100%
		$T > A \geq M$	80%
		$A < M$	0

注：公司业绩指标所引用的财务数据和财务指标，指经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表口径所载财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。上述“累计净利润值（A）”以对应考核年份内所有经审计的归属于上市公司股东的净利润值之和，剔除对应考核年份内公司全部有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及股份支付费用影响的数据为计算依据，以亿元人民币为计量单位（下同）。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年份	累计净利润值 (A)	
		触发值 (M)	目标值 (T)
第一个归属期	2024-2026	2.88	4.11
第二个归属期	2024-2028	5.47	7.82
考核指标		业绩完成率	公司层面归属比例 (X)
累计净利润值 (A)		$A \geq T$	100%
		$T > A \geq M$	80%
		$A < M$	0

注：（1）若公司实际业绩表现未达到上述业绩考核触发值（M），所有激励对象当年应归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（2）若公司实际业绩表现达到上述业绩考核触发值（M），但未达到上述业绩考核目标值（T），则公司层面的归属比例为（实际业绩值－触发值）/（目标值－触发值）*（100%-80%）+80%。

（3）若公司实际业绩表现达到上述业绩考核预设目标值（T），则公司层面的归属比例为 100%。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，因公司业绩水平未达触发值要求的，所有激励对象对应当年可归属的限制性股票将全部取消归属并作废失效；因公司业绩水平未达目标值要求的，所有激励对象对应当年可归属的限制性股票将部分取消归属并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施,届时根据在公司业绩考核时点对应上一财年的激励对象个人年度考核评价结果确定激励对象的实际归属额度:

个人绩效评估结果	3分及以上	3分以下
当年度实际归属比例	100%	0

若公司层面业绩考核达标,激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×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,将作废失效,不可递延至下一年度。

第六条 考核程序

(一) 激励计划的考核周期为 2024-2028 年五个会计年度。其中,公司层面设置 3 个考核时点,即:

1、于 2025 年初结合公司聘请的会计师事务所审计的合并报表口径所载财务数据计算 2024 年净利润达成情况;

2、于 2027 年初结合公司聘请的会计师事务所审计的合并报表口径所载财务数据计算 2024-2026 年累计净利润达成情况;

3、于 2029 年初结合公司聘请的会计师事务所审计的合并报表口径所载财务数据计算 2024-2028 年累计净利润达成情况。

公司业绩指标达成将作为激励对象股票额度归属的前提条件。如若公司实际业绩水平在目标值及以上,所有激励对象公司层面的归属比例为 100%;如若公司实际业绩水平在触发值与目标值之间,所有激励对象公司层面的归属比例在 80%与 100%之间;如若公司实际业绩水平未达触发值,所有激励对象公司层面的归属比例为 0%。

个人层面将结合公司内部绩效考核相关制度,于每年年初设置激励对象当年的年度考核指标,个人年度绩效达成情况将作为股票额度归属的重要依据。当激

励对象在公司业绩考核时点对应上一财年的个人年度绩效评估结果在 3 分及以上时，个人层面的归属比例为 100%。

(二) 公司人力部门、财务部门等相关部门在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，并上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

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 10 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，可与人力部门、财务部门等相关部门沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

(三) 考核记录归档

1、考核结束后，人力部门、财务部门等相关部门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。

第八条 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，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后实施。

聚胶新材料股份有限公司

董事会

二〇二三年十二月五日