

证券代码：301062

证券简称：上海艾录

公告编号：2024-006

债券代码：123229

债券简称：艾录转债

上海艾录包装股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海艾录包装股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司骨干员工及核心团队的积极性，以促进公司经营业绩稳步持续提升，确保公司发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

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》《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》等有关法律、法规、规范性文件和《上海艾录包装股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《上海艾录包装股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，通过对公司任职的董事、高级管理人员及核心骨干员工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，保证本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

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情况进行评价，以实现限制性股票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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括本公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工。

四、考核机构

1、公司董事会：负责本办法编写与修订的最终审批，并授权董事会薪酬与考核委员会负责审核考核工作。

2、公司董事会薪酬与考核委员会：负责领导与审核考核工作。

3、公司证券法务部、人力资源部、财务部：负责根据实际情况对此考核涉及相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性承担责任，并根据考核结果出具考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

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）公司层面业绩考核目标

本限制性股票激励计划的考核年度为 2024-2026 年会计年度，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	对应考核年度	年度营业收入（A），亿元	
		目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
第一个归属期	2024 年度	13.27	10.62
第二个归属期	2025 年度	17.26	13.81
第三个归属期	2026 年度	24.78	19.82

注：上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

若预留部分限制性股票在 2024 年度授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；预留部分限制性股票在 2025 年授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年 2 个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入（A），亿元	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025 年度	17.26	13.81
第二个归属期	2026 年度	24.78	19.82

按照上述业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面归属比例（X）确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
考核年度的营业收入（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0%

公司未满足上述业绩考核目标的，对应批次的限制性股票取消归属，并作废失效。

（2）激励对象个人层面的绩效考核要求

公司将对激励对象分年度依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况进行考核，并根据上一年度绩效考核结果确定激励对象的行权比例。激励对象个人考核评价结果分为“**A**”、“**B**”、“**C**”、“**D**”及“**E**”五个等级，分别对应行权比例如下表所示：

上一年度绩效考核等级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100.00%	80.00%	50.00%	30.00%	0.00%

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，则作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司证券法务部、人力资源部、财务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，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

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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

1、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。

2、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。

3、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

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

上海艾录包装股份有限公司

董事会

2024年2月2日