

上海海优威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

上海海优威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，充分调动在公司（含子公司）任职的部分董事、高级管理人员及核心骨干人员的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，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“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施及有序推进，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》《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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，完善公司长效激励与约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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。包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组，负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务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

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核, 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。本激励计划业绩考核目标如下表所示:

归属 安排	业绩考核目标	
	目标值	触发值
第一个 归属期	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2025年营业收入增长率不低于10%; 2) 2025年, 汽车事业部累计项目定点不少于4个。	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2025年营业收入增长率不低于6%; 2) 2025年, 汽车事业部累计项目定点不少于3个。
第二个 归属期	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2026年营业收入增长率不低于12%; 2) 2025-2026年, 汽车事业部累计项目定点不少于8个。	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2026年营业收入增长率不低于9%; 2) 2025-2026年, 汽车事业部累计项目定点不少于6个。
第三个 归属期	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2027年营业收入增长率不低于15%; 2) 2025-2027年, 汽车事业部累计项目定点不少于13个。	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2027年营业收入增长率不低于12%; 2) 2025-2027年, 汽车事业部累计项目定点不少于10个。
第四个 归属期	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2028年营业收入增长率不低于30%; 2) 2025-2028年, 汽车事业部累计项目定点不少于20个。	同时满足以下条件: 1) 以2024年公司营业收入为基数, 2028年营业收入增长率不低于24%; 2) 2025-2028年, 汽车事业部累计项目定点不少于16个。

注: 上述“营业收入”指经审计合并报表的上市公司的营业收入。

上述“项目定点”指经汽车整车及零配件、3C、建筑、家具皮革等企业邮件或书面确认的汽车车型、改款车型等汽车或非汽车新领域的新项目的定点。

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相挂钩，公司层面归属比例（X）确定方法如下：

业绩考核目标完成情况	公司层面归属比例（X）
两个指标均达到目标值及以上	X=100%
两个指标均达到触发值及以上，但未全部达到目标值	X=80%
两个指标有任意一个未达到触发值	X=0%

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，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，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，则激励对象对应考核当年不得归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

激励对象上一年度考核结果	个人层面归属比例（N）
≥80分（含）	100%
（含）60-80分（不含）	60%
<60分	0

若年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例（N）。

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，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为2025-2028年四个会计年度，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

公司考核工作小组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，公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。如果被考核对象对自己的考核结果有

异议，可与考核工作小组沟通解决。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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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本激励计划生效后实施。

上海海优威新材料股份有限公司

2024年11月1日