

上海润欣科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海润欣科技股份有限公司（以下简称“润欣科技”、“本公司”或“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，以保证公司业绩稳步提升，有效地将股东、公司和核心团队个人三方利益结合在一起，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“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权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》《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、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票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

考核目的是加强股权激励计划执行的计划性，量化股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为股权激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，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，保证公司 2024 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

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 2024 年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，实现公司与全体股东利益最大化。

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。本激励计划激励对象为在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为应当激励的其他员工（包括外籍员工），不包括润欣科技的独立董事、监事及单独或合计持有润欣科技 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责相关汇报工作。

（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，公司内审部门负责监督。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

解除限售期内，激励对象获授的限制性股票能否解除限售，将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司层面业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	以 2023 年业绩为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%或 2024 年营业收入增长率不低于 15%；
首次授予第二个解除限售期	以 2023 年业绩为基数，2025 年净利润增长率不低于 30%或 2025 年营业收入增长率不低于 30%。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，其中“净利润”指标是以剔除本激励计划有效期内所有激励计划或员工持股计划实施所产生的股份支付费用

后的经审计合并利润表中的归属于上市公司股东的净利润为计算依据（下同）。

2、上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺（下同）。

若预留授予的限制性股票于 2024 年三季报披露之前授出，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予的限制股票一致；若预留授予的限制性股票于 2024 年三季报披露之后授出，则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	公司层面业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	以 2023 年业绩为基数，2025 年净利润增长率不低于 30%或 2025 年营业收入增长率不低于 30%；
预留授予第二个解除限售期	以 2023 年业绩为基数，2026 年净利润增长率不低于 45%或 2026 年营业收入增长率不低于 45%。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核年度当年计划可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现有个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的平均绩效分确定其个人层面解除限售比例。

届时根据以下考核评分表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

平均绩效分(S)	$S \geq 85$	$85 > S \geq 75$	$S < 75$
个人层面解除限售比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际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。

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或不能完全解除限售的，由公司以授予价格统一回购注销。

六、考核年度与次数

本激励计划首次授予部分考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留的限制性股票于 2024 年季报披露之前授出，则预留授予的限制性股票考核年度与首次授予的限制股票一致；若预留的限制性股票于 2024 年季报披露之后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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，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，可于收到考核结果 5 个工作日内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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据股权激励计划

草案实际执行情况对本办法进行修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、股权激励计划草案执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

上海润欣科技股份有限公司董事会

2024 年 7 月 19 日