

上海晶华胶粘新材料股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海晶华胶粘新材料股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”、“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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《上海晶华胶粘新材料股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》、《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心业务骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和业务骨干员工个人利益结合在一起，保证本次股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

第二条 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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第四条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认定的其他应参与激励计划的人员。

第五条 绩效考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予激励对象的限制性股票分三期解除限售期，在限售期内满足首次授予限制性股票解除限售条件的，激励对象可以申请股票解除限售。解除限售安排及公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	2020年净利润不低于4,000万元
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	2021年净利润不低于5,000万元
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	2022年净利润不低于6,000万元

注：1、以上“净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润（剔除业绩考核当年苏州百利恒源胶粘制品有限公司、三得应用材料(深圳)有限公司相关损益的影响），并剔除本次股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响。

若预留部分在 2020 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；
若预留部分在 2021 年授出，则预留部分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
预留授予的限制性股票 第一个解除限售期	2021年净利润不低于5,000万元
预留授予的限制性股票 第二个解除限售期	2022年净利润不低于6,000万元

注：1、以上“净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润（剔除业绩考核当年苏州百利恒源胶粘制品有限公司、三得应用材料(深圳)有限公司相关损益的影响），并剔除本次股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响。

若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（需改善）、E（不满意）五个等级，具体解除限售安排如下：

个人考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（需改善）	E（不满意）
解除限售系数	100%		80%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，个人当年可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×解除限售系数。

激励对象不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会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。

2、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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部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档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

3、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，薪酬委员会有权销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

上海晶华胶粘新材料股份有限公司

董事会

2020 年 10 月 29 日