

# 江苏华盛锂电材料股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏华盛锂电材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《江苏华盛锂电材料股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“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、法规、规范性文件和《江苏华盛锂电材料股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了 2024 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加强激励计划执行的计划性，量化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，确保实现本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、公正的评价员工的绩效和贡献，为本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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照股权激励计划年度经营目标和考核对象的业绩进行评价，以实现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。

### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，其中包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心业务骨干及董事会认为应当激励的其他人员。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经股东大会选举或董事会聘任。所

有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内在公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。公司监事和独立董事不得参加本计划。

#### **第四条 考核机构**

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

#### **第五条 考核程序**

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门将对本次激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结

果将由董事会存档，并作为激励计划归属实施的依据。

#### 第六条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2024 年度、2025 年度及 2026 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

#### 第七条 绩效考核指标

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。

##### 1、公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年至 2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，分年度对公司的业绩指标进行考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A 公司层面归属 比例 100%	业绩考核目标 B 公司层面归属 比例 70%
第一个归属期	2024	2024 年公司 VC 和 FEC 的销量不低于 10,500 吨；或公司销售额较 2023 年度增长率不低于 30%；	2024 年公司 VC 和 FEC 的销售量不低于 9,650 吨；或公司销售额较 2023 年度增长率不低于 20%；
第二个归属期	2025	2025 年公司 VC 和 FEC 产品销售量较 2024 年度增长率不低于 30%；或公司销售额较 2024 年度增长率不低于 30%；	2025 年公司 VC 和 FEC 的销售量较 2024 年增长率不低于 20%；或公司销售额较 2024 年度增长率不低于 20%；
第三个归属期	2026	2026 年公司 VC 和 FEC 销售量较 2025 年度增长率不低于 30%；或公司销售额较 2025 年度增长率不低于 30%。	2026 年公司 VC 和 FEC 销售量较 2025 年度增长率不低于 20%；或公司销售额较 2025 年度增长率不低于 20%。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2024 年第三季度报告披露前授予完成，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2024 年第三季度报告披露后授予完成，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A 公司层面归属比例 100%	业绩考核目标 B 公司层面归属比例 70%
第一个归属期	2025	2025 年公司 VC 和 FEC 销售量较 2024 年度增长率不低于 30%；或公司销售额较 2024 年度增长率不低于 30%；	2025 年公司 VC 和 FEC 销售量较 2024 年增长率不低于 20%；或公司销售额较 2024 年度增长率不低于 20%；
第二个归属期	2026	2026 年公司 VC 和 FEC 销售量较 2025 年增长率不低于 30%；或公司销售额较 2025 年度增长率不低于 30%。	2026 年公司 VC 和 FEC 销售量较 2025 年增长率不低于 20%；或公司销售额较 2025 年度增长率不低于 20%。

## 2、激励对象个人层面的绩效考核要求

个人考核按照公司内部发布的考核办法分年进行考核，激励对象的绩效考核结果划分为 90-100 分；85-90；80-85；70-80；60-70；60 分以下六个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面系数确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核结果	90-100 分	85-90 分	80-85 分	70-80 分	60-70 分	60 分以下
个人层面归属比例	100%	80%		50%		0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，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

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，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

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，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 第八条 考核结果的应用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。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×个人层面归属比例×公司层面归属比例。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,作废失效,不可递延至以后年度。

### **第九条 考核结果管理**

1、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,对于超过保存期限的文件与记录,由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性,绩效考核记录不允许涂改,若需重新修改或重新记录,须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价,违反上述责任义务的,薪酬与考核委员会将予以警告处分;情节严重的,薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

**第十条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十一条** 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的,则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

**第十二条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏华盛锂电材料股份有限公司董事会

2024年6月29日