

上海凯鑫分离技术股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司（含控股子公司，下同）核心管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照激励与约束对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》（以下简称“《业务办理指南》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《上海凯鑫分离技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、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、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本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，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绩效进行评价，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。

三、考核对象

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司核心管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事、外籍员工和单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司具有聘用或劳务关系并签订劳动合同或聘用合同。若激励对象为公司董事或高级管理人员的，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作并审核考核结果。

（二）人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以公司 2020 年营业收入为基数， 对应考核年度的营业收入增长率 (A)		以公司 2020 年净利润为基数， 对应考核年度的净利润增长率 (B)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个归属期	2022 年	24%	30%	12.8%	16%
第二个归属期	2023 年	48%	60%	30.4%	38%
第三个归属期	2024 年	80%	100%	54.4%	68%

业绩考核目标	业绩完成度	公司层面归属比例 X
营业收入增长率 (A) 净利润增长率 (B)	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$ 且 $B < B_m$	X=80%
	$B_n \leq B < B_m$ 且 $A < A_m$	
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	X=0%

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的剔除股份支付影响后的归属于上市公司股东的净利润；

3、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。

预留授予的限制性股票，各年度考核目标与首次授予的限制性股票相同。

上市公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其归属的比例，激励对象个人的绩效考核结果分为优秀（A）、合格（B）、需改进（C）、不合格（D）四个档次，届时根据下表确定激励对象归属的比例：

绩效考核结果	优秀 (A)	合格 (B)	需改进 (C)	不合格 (D)
个人考核归属比例	100%		80%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核为“需改进”及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次归属，不可归属的部分作废失效；若激励对象上一年度个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期归属资格，该激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属并作废失效。

激励对象个人当期实际归属额度=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人考核归属比例。

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的部分，作废失效，

不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年考核一次。

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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，考核工作小组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，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核

委员会有权销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 若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、本激励计划草案相冲突,由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本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、本激励计划执行。

(三) 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。

上海凯鑫分离技术股份有限公司

2021年12月6日