

上海纳尔实业股份有限公司

关于 2022 年限制性股票激励计划（草案）及摘要的更正公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

上海纳尔实业股份有限公司（以下简称“公司”）于2022年6月7日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）及有关媒体上披露了公司 2022年限制性股票激励计划（草案）及摘要。由于工作人员疏忽，导致公告内容有误，相关内容如下：

一、2022年限制性股票激励计划（草案）

更正内容（1）

更正前内容为：

特别提示

12、解除限售安排

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月、24 个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	70%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%

现更正为：

特别提示

12、解除限售安排

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月、24 个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

更正内容（2）

更正前内容为：

特别提示

13、公司层面业绩考核指标

本激励计划以营业收入为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000 万。
第二个解除限售期	净利润：5500 万。
第三个解除限售期	净利润：1 亿。

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

14、业绩条件设置的合理性说明：根据业绩指标的设定，公司业绩考核目标为以公司2021年净利润（不含墨库图文）为基数，2022年-2024年净利润增长率分别不低于104%、280%、509%。该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战

略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

现更正为：

特别提示

13、公司层面业绩考核指标

本激励计划以净利润为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000万
第二个解除限售期	净利润：5500万
第三个解除限售期	净利润：1亿

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

14、业绩条件设置的合理性说明

公司业绩考核目标为以公司 2021 年净利润（“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同）为基数，2022 年-2024 年净利润增长率分别不低于 104%、280%、509%。2019 年、2020 年、2021 年按相同口径的净利润分别为 3,389 万元、7,187 万元、1,964 万元，其中 2020 年因新冠疫情抗疫需要，公司利用自身相关研发及生产优势，生产及销售与疫情相关的其他复合材料（主要为熔喷布）1.43 亿元、其毛利额为 5,117 万元，剔除这一因素影响 2020 年净利润将大幅下滑；2021 年一季度原材料价格持续上涨、第三季度的双控、限产减排等因素影响、以及十月份化工原材料价格暴涨暴跌，并且海外全年受疫情影响导致的供应链不畅以至海运费暴涨且一柜难求，因此公司经营业绩与预期差异较大。

2022 年公司总部所在地上海疫情严重，公司经营一度受到极大威胁和挑战，公司需要与所有员工一道凝心聚力，直面不确定的外部环境和业务升级，为鼓励员工与公司一道共克时艰，特向公司核心骨干员工发行限制性股票。因此该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能

力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

更正内容（3）

更正前内容为：

第六章中第三、限售期和解除限售安排

（二）解除限售安排

在遵循前述限售规定的前提下，本次股权激励计划首次授予的限制性股票在达到本激励计划规定的解除限售条件时，可在下述三个解除限售期内解除限售：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月、24个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	70%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股而新增的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购注销的，则因前述原因获得的股份同时回购注销。

现更正为：

第六章中第三、限售期和解除限售安排

（二）解除限售安排

在遵循前述限售规定的前提下，本次股权激励计划首次授予的限制性股票在达到本激励计划规定的解除限售条件时，可在下述三个解除限售期内解除限售：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月、24个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股而新增的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购注销的，则因前述原因获得的股份同时回购注销。

更正内容（4）

更正前内容为：

第八章中二、解除限售条件

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划以营业收入为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000万

第二个解除限售期	净利润：5500万
第三个解除限售期	净利润：1亿

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

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期拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（四）激励对象个人层面绩效考核要求

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核结果将作为本激励计划的解除限售依据。

根据公司《考核办法》，激励对象个人层面绩效差异被细分为四个考核等级，并根据下表确定激励对象当年度解除限售比例：

考核等级	优秀	良好	中	差
考核档位	A	B	C	D

其中，考核等级在“良好”以上的，激励对象可按照激励计划的相关规定对该限制性股票申请解除限售，否则其对应的股票期权或限售性股票作废，由公司收回并注销。

（五）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

根据业绩指标的设定，公司业绩考核目标为以公司 2021 年净利润（不含墨库图文）为基数，2022 年-2024 年净利润增长率分别不低于 104%、280%、509%。该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的业绩考核体系，能够对激励对象和其所在的业务部门的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人当年度解除限售比例。只有在公司层面的业绩指标达成的情况下，激励对象才能根据个人绩效表现情况按比例解除限售。

综上，公司本次限制性股票激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性。对公司和业务部门而言，考核指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现，有助于公司提升竞争力，也有助于公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。对激励对象而言，业绩目标明确，具有一定挑战性，也同时对个人的约束效果，能够达到本次限制性股票激励计划的考核目的。

现更正为：

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划以净利润为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000万
第二个解除限售期	净利润：5500万
第三个解除限售期	净利润：1亿

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

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期拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（四）激励对象个人层面绩效考核要求

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核结果将作为本激励计划的解除限售依据。

根据公司《考核办法》，激励对象个人层面绩效差异被细分为四个考核等级，并根据下表确定激励对象当年度是否解除限售：

考核等级	优秀	良好	中	差
考核档位	A	B	C	D

其中，考核等级在“良好”以上的，激励对象可按照激励计划的相关规定对该限制性股票申请解除限售，否则其对应的限制性股票作废，由公司收回并注销。

（五）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公

司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司业绩考核目标为以公司 2021 年净利润为基数，2022 年-2024 年净利润增长率分别不低于 104%、280%、509%。2019 年、2020 年、2021 年按相同口径的净利润分别为 3,389 万元、7,187 万元、1,964 万元，其中 2020 年因新冠疫情抗疫需要，公司利用自身相关研发及生产优势，生产及销售与疫情相关的其他复合材料（主要为熔喷布）1.43 亿元、其毛利额为 5,117 万元，剔除这一因素影响 2020 年净利润将大幅下滑；2021 年一季度原材料价格持续上涨、第三季度的双控、限产减排等因素影响、以及十月份化工原材料价格暴涨暴跌，并且海外全年受疫情影响导致的供应链不畅以至海运费暴涨且一柜难求，因此公司经营业绩与预期差异较大。

2022 年公司总部所在地上海疫情严重，公司经营一度受到极大威胁和挑战，公司需要与所有员工一道凝心聚力，直面不确定的外部环境和业务升级，为鼓励员工与公司一道共克时艰，特向公司核心骨干员工发行限制性股票。因此该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的业绩考核体系，能够对激励对象和其所在的业务部门的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人当年度是否解除限售。只有在公司层面的业绩指标达成的情况下，激励对象才能根据个人绩效表现情况确定是否解除限售。

综上，公司本次限制性股票激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性。对公司和业务部门而言，考核指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现，有助于公司提升竞争力，也有助于公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。对激励对象而言，业绩目标明确，具有一定挑战性，也同时具备对个人的约束效果，能够达到本次限制性股票激励计划的考核目的。

二、2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要

更正内容（1）

更正前内容为：

12、解除限售安排

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月、24 个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	70%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%

现更正为：

12、解除限售安排

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月、24 个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

更正内容（2）

更正前内容为：

13、公司层面业绩考核指标

本激励计划以营业收入为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000 万
第二个解除限售期	净利润：5500 万

第三个解除限售期	净利润：1 亿
----------	---------

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

14、业绩条件设置的合理性说明：根据业绩指标的设定，公司业绩考核目标为以公司2021年净利润（不含墨库图文）为基数，2022年-2024年净利润增长率分别不低于104%、280%、509%。该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

现更正为：

13、公司层面业绩考核指标

本激励计划以净利润为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000 万
第二个解除限售期	净利润：5500 万
第三个解除限售期	净利润：1 亿

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

14、业绩条件设置的合理性说明

公司业绩考核目标为以公司 2021 年净利润（“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同）为基数，2022 年-2024 年净利润增长率分别不低于 104%、280%、509%。2019 年、2020 年、2021 年按相同口径的净利润分别为 3,389 万元、7,187 万元、1,964 万元，其中 2020 年因新冠疫情抗疫需要，公司利用自身相关研发及生产优势，生产及销售与疫情相关的其他复合材料（主要为熔喷布）1.43 亿元、其毛利额为 5,117 万元，剔除这一因素影响 2020 年净利润将大幅下滑；2021 年一季度原材料价格持续上涨、第三季度的双控、限产减排等因素影响、以及十月份化工原材料价格暴涨暴跌，并且海外全年受疫情影响导致的供应链不畅以至海运费暴涨且一柜难求，因此公司经营业绩与预期差异较大。

2022年公司总部所在地上海疫情严重，公司经营一度受到极大威胁和挑战，公司需要与所有员工一道凝心聚力，直面不确定的外部环境和业务升级，为鼓励员工与公司一道共克时艰，特向公司核心骨干员工发行限制性股票。因此该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

更正内容（3）

更正前内容为：

第六章中第三、限售期和解除限售安排

（二）解除限售安排

在遵循前述限售规定的前提下，本次股权激励计划首次授予的限制性股票在达到本激励计划规定的解除限售条件时，可在下述三个解除限售期内解除限售：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月、24个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	70%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股而新增的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等

股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购注销的，则因前述原因获得的股份同时回购注销。

现更正为：

第六章中第三、限售期和解除限售安排

(二) 解除限售安排

在遵循前述限售规定的前提下，本次股权激励计划首次授予的限制性股票在达到本激励计划规定的解除限售条件时，可在下述三个解除限售期内解除限售：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%

预留部分的限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月、24个月。预留部分的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股而新增的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购注销的，则因前述原因获得的股份同时回购注销。

更正内容（4）

更正前：

第八章中二、解除限售条件

(三) 公司层面业绩考核要求

本激励计划以营业收入为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000 万
第二个解除限售期	净利润：5500 万
第三个解除限售期	净利润：1 亿

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

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期拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（四）激励对象个人层面绩效考核要求

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核结果将作为本激励计划的解除限售依据。

根据公司《考核办法》，激励对象个人层面绩效差异被细分为四个考核等级，并根据下表确定激励对象当年度解除限售比例：

考核等级	优秀	良好	中	差
考核档位	A	B	C	D

其中，考核等级在“良好”以上的，激励对象可按照激励计划的相关规定对该限制性股票申请解除限售，否则其对应的股票期权或限售性股票作废，由公司收回并注销。

（五）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

根据业绩指标的设定，公司业绩考核目标为以公司 2021 年净利润（不含墨库图文）为基数，2022 年-2024 年净利润增长率分别不低于 104%、280%、509%。该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的业绩考核体系，能够

对激励对象和其所在的业务部门的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人当年度解除限售比例。只有在公司层面的业绩指标达成的情况下，激励对象才能根据个人绩效表现情况按比例解除限售。

综上，公司本次限制性股票激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性。对公司和业务部门而言，考核指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现，有助于公司提升竞争力，也有助于公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。对激励对象而言，业绩目标明确，具有一定挑战性，也同时具备对个人的约束效果，能够达到本次限制性股票激励计划的考核目的。

现更正为：

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划以净利润为公司层面业绩考核指标，分年度进行绩效考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象解除限售的必要条件，具体如下：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	净利润：4000 万
第二个解除限售期	净利润：5500 万
第三个解除限售期	净利润：1 亿

注：“净利润”是指扣除墨库图文净利润后的数据，并且是以激励成本摊销及商誉减值前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

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期拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（四）激励对象个人层面绩效考核要求

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核结果将作为本激励计划的解除限售依据。

根据公司《考核办法》，激励对象个人层面绩效差异被细分为四个考核等级，并根据下表确定激励对象当年度是否解除限售：

考核等级	优秀	良好	中	差
考核档位	A	B	C	D

其中，考核等级在“良好”以上的，激励对象可按照激励计划的相关规定对该限制性股票申请解除限售，否则其对应的限制性股票作废，由公司收回并注销。

（五）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司业绩考核目标为以公司 2021 年净利润为基数，2022 年-2024 年净利润增长率分别不低于 104%、280%、509%。2019 年、2020 年、2021 年按相同口径的净利润分别为 3,389 万元、7,187 万元、1,964 万元，其中 2020 年因新冠疫情抗疫需要，公司利用自身相关研发及生产优势，生产及销售与疫情相关的其他复合材料（主要为熔喷布）1.43 亿元、其毛利额为 5,117 万元，剔除这一因素影响 2020 年净利润将大幅下滑；2021 年一季度原材料价格持续上涨、第三季度的双控、限产减排等因素影响、以及十月份化工原材料价格暴涨暴跌，并且海外全年受疫情影响导致的供应链不畅以至海运费暴涨且一柜难求，因此公司经营业绩与预期差异较大。

2022 年公司总部所在地上海疫情严重，公司经营一度受到极大威胁和挑战，公司需要与所有员工一道凝心聚力，直面不确定的外部环境和业务升级，为鼓励员工与公司一道共克时艰，特向公司核心骨干员工发行限制性股票。因此该业绩指标的设定是公司结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标兼顾了可达成性和挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的业绩考核体系，能够对激励对象和其所在的业务部门的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人当年度是否解除限售。只有在公司层面的业绩指标达成的情况下，激励对象才能根据个人绩效表现情况确定是否解除限售。

综上，公司本次限制性股票激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性。对公司和业务部门而言，考核指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现，有助于公司提升竞争力，也有助于公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。对激励对象而言，业绩目标明确，具有一定挑战性，也同

时具备对个人的约束效果，能够达到本次限制性股票激励计划的考核目的。

除上述更正外，原其他内容不变。由此给投资者带来的不便，我们深表歉意。
公司将加强信息披露文件编制工作中的审核力度，不断提高信息披露质量。

特此公告。

上海纳尔实业股份有限公司董事会

2022年6月9日