

上海晨光文具股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

上海晨光文具股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员及核心管理、技术、业务骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《上海晨光文具股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证公司激励计划的顺利实施，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司激励计划执行的计划性，量化公司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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心管理、技术、业务骨干人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上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激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、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”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作。

（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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

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）公司层面的业绩考核要求

激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。激励计划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 | 以 2019 年为基数，2020 年营业收入增长率不低于 15%，2020 年净利润增长率不低于 10%； |
| | 第二个解除限售期 | 以 2019 年为基数，2021 年营业收入增长率不低于 45%，2021 年净利润增长率不低于 34%； |
| | 第三个解除限售期 | 以 2019 年为基数，2023 年营业收入增长率不低于 75%，2023 年净利润增长率不低于 66%。 |
| 预留授予的限制性股票 | 第一个解除限售期 | 以 2019 年为基数，2021 年营业收入增长率不低于 45%，2021 年净利润增长率不低于 34%； |
| | 第二个解除限售期 | 以 2019 年为基数，2023 年营业收入增长率不低于 75%，2023 年净利润增长率不低于 66%。 |

注：上述“净利润”指经审计的归属于母公司股东的净利润。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。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。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当期可以解锁的份额挂钩个人上一年度绩效考核结果。当期解锁份额=目标解锁数量×个人层面考核系数。个人层面考核系数依据以下情况确定：

1-个人年度绩效考核优秀，且达成挑战目标，则个人层面考核系数为1。

2-个人年度绩效考核合格，且挑战目标考核达到门槛值及以上，则根据分别的完成情况确定个人层面考核系数，对应系数区间为[0, 1)。经考核，该批次无法解锁部分的限制性股票，由公司回购注销。

3-个人年度绩效考核不合格，且挑战目标考核未达成门槛值要求，则个人层面考核系数为0，该批次限制性股票目标解锁数量均无法解锁，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

限制性股票解锁考核年度。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部组成考核工作小组在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体实施考核工作，由人力资源部保存考核结果，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解锁资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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或等级。

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，管理委员会办公室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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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、激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、激励计划的规定执行。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、激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

上海晨光文具股份有限公司

董 事 会

二〇二二年十月二十六日