

湖北中一科技股份有限公司

2024年限制性股票激励计划考核管理办法

湖北中一科技股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合公司利益、股东利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出2024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，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号—业务办理》《公司章程》《2024年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2024年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、其他核心技术(业务)人员及董事会认为应当激励的其他员工，不包括公司独立董事和监事。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；公司人力资源部、财务部等部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责相关考核数据的收集和提供，形成考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会负责审核、确认考核报告，提交公司董事会审议。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2024年-2027年四个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下：

归属安排	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024年	公司2024年产品销量不低于55000吨
第二个归属期	2025年	公司2025年产品销量不低于65000吨
第三个归属期	2026年	公司2026年产品销量不低于80000吨
第四个归属期	2027年	公司2027年产品销量不低于100000吨

注：1、上述“产品销量”指经审计的公司主要产品合计销量，即锂电铜箔与电子电路铜箔产品的合计销量。

2、公司将在后续年度审计报告中披露经过审计的当年实现的“产品销量”数据。

3、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

预留部分限制性股票将在公司2024年第三季度报告披露之前授予，预留部分限制性股票的归属业绩考核与首次授予一致。

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可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面归属比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	A	B	C	D	E
个人归属比例（N）	100%	100%	80%	50%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人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×个人归属比例（N）。

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，不可递延至下一年度。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，激励对象的直接主管应当在考核

工作结束后5个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象，激励对象自接到个人绩效考核结果后3个工作日内未向公司人力资源部提出异议的，视为认同个人绩效考核结果。激励对象的个人绩效考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可与公司人力资源部沟通解决；如无法沟通解决的，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会自收到激励对象申诉后10个工作日内开展复核工作，确定激励对象最终的个人绩效考核结果。

（三）各归属期内，视公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理限制性股票归属/作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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，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（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法由公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

湖北中一科技股份有限公司董事会

2024年4月9日