

浙江大丰实业股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江大丰实业股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心骨干人员（包括中层管理人员、核心技术人员、业务人员以及公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工）诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权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，进而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业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。公司组织与人才发展部负责具体考核工作，并会同财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2021年净利润增长率不低于20%；
第二个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2022年净利润增长率不低于44%；
第三个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2023年净利润增长率不低于72.8%。

预留部分限制性股票的各年度业绩考核目标如下：

(1)若预留部分限制性股票于2021年度授予，则业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2021年净利润增长率不低于20%；
第二个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2022年净利润增长率不低于44%；
第三个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2023年净利润增长率不低于72.8%。

(2)若预留部分限制性股票于2022年度授予，则业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2022年净利润增长率不低于44%；
第二个解除限售期	以2020年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2023年净利润增长率不低于72.8%。

上述“净利润”指标计算以未扣除本次及后续激励计划激励成本前的净利润，且指扣除非经常损益后的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

(二)个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

考评结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
----------	-------------	------------------	------------------	----------

标准系数	1.0	0.9	0.8	0
------	-----	-----	-----	---

个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，具体解除限售情况根据公司《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中规定的激励对象个人绩效考核结果确定，未能解除限售部分由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司组织与人才发展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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与组织与人才发展部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 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。

十、考核结果归档

- 1、考核结束后，组织与人才发展部须保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司组织与人才发展部统一销毁。

十一、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江大丰实业股份有限公司董事会

2021年9月29日