

# 浙江汇隆新材料股份有限公司

## 2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江汇隆新材料股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司及子公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，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，公司按照收益与贡献对等原则，制定了公司 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证 2022 年限制性股票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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心人员绩效评价体系 and 激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、 考核范围

本办法适用于参与本次股权激励计划的所有激励对象，授予对象包括薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

### 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、组织和审核本办法规定的各

项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各解除限售期限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(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。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、 考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

### 1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为2022-2024年三个会计年度。每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以下两个目标达成其一： 1、2022年净利润不低于6600万元； 2、2022年公司产品销量不低于6万吨。
第二个解除限售期	以下两个目标达成其一： 1、2023年净利润不低于7800万元； 2、2023年公司产品销量不低于7.8万吨。
第三个解除限售期	以下两个目标达成其一： 1、2024年净利润不低于9000万元； 2、2024年公司产品销量不低于9万吨。

### 2、预留授予的限制性股票

若预留部分在公司2022年第三季度报告披露前授予，则预留部分的业绩考核与首次授予一致；若预留部分在公司2022年第三季度报告披露后授予，则本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为2023-2024年两个会计年度。每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以下两个目标达成其一： 1、2023年净利润不低于7800万元； 2、2023年公司产品销量不低于7.8万吨。
第二个解除限售期	以下两个目标达成其一： 1、2024年净利润不低于9000万元； 2、2024年公司产品销量不低于9万吨。

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

若限制性股票的当期解除限售条件达成，则激励对象获授的限制性股票按照本计划规定解除限售。若当期解除限售条件未达成，则公司按照本计划的规定按授予价格回购当期可解除限售部分限制性股票并注销。

## （二）个人绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。具体如下：

评价等级	优秀	合格	不合格
标准系数 N	100%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面标准系数（X）×个人层面标准系数（N）×个人当年计划解除限售额度。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格回购注销，不可递延至下一年度。

## 六、 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每个解除限售期所对应的考核年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为2022年至2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留部分在公司2022年第三季度报告披露前授予，则预留部分的业绩考核与首次授予一致；若预留部分在公司2022年第三季度报告披露后授予，则本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、 考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售条件中公司的业绩考核指标；

（二）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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，

董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可解除限售的股票数量。

## 八、 考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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，须考核记录员签字。

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证券部负责统一销毁。

## 九、 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江汇隆新材料股份有限公司

董事会

2022 年 4 月 19 日