

浙江争光实业股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

浙江争光实业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀员工，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和核心团队结合在一起，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《浙江争光实业股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”）。

为保证本股权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《浙江争光实业股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制订本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，确定公司股权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，确保实现公司股权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。

第二条 考核原则

考核评价坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度相结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本股权激励计划所确定的所有激励对象。

第四条 考核机构及执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励计划的组织、实施工作；公司行政人事部组成考核小组负责具体考核工作，行政人事部向薪酬与考核委员会报告工作；公司行政人事部、财务管理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，公司内审部门监督；公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本股权激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

归属期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个归属期	以2021年净利润为基准，2022年净利润增长率不低于10%
首次授予的限制性股票 第二个归属期	以2021年净利润为基准，2023年净利润增长率不低于22%
首次授予的限制性股票第 三个归属期	以2021年净利润为基准，2024年净利润增长率不低于33%

若预留部分的限制性股票在2022年授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2023年授予，则各年度业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个归属期	以2021年净利润为基准，2023年净利润增长率不低于22%

首次授予的限制性股票 第二个归属期	以 2021 年净利润为基准，2024 年净利润增长率不低于 33%
----------------------	------------------------------------

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划股份支付费用的数据作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，激励对象的绩效考核结果分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。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，不可递延至以后年度。

第六条 考核程序

公司行政人事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，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

本股权激励计划每期限制性股票归属时对应的考核会计年度。

（二）考核次数

本股权激励计划限制性股票归属时对应的考核年度内每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

被考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象的直接主管或公司行政人事部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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与行政人事部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，行政人事部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档保存。

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。

绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

（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、本股权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、本股权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、本股权激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

浙江争光实业股份有限公司

董事会

2022年4月21日