

浙江丰茂科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江丰茂科技股份有限公司（以下简称“公司”）为保证 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“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，充分调动员工的积极性，激励员工更勤勉地开展工作，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，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》《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，特制定公司《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化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，为本次限制性股票激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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，以实现限制性股票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激励计划的所有激励对象，即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，包括公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

(二) 公司人力资源中心、财务中心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及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心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最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

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2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	营业收入 (A, 亿元)		净利润 (B, 亿元)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2024 年	10.00	9.20	1.73	1.58
第二个归属期	2025 年	12.50	10.60	2.16	1.83
第三个归属期	2026 年	15.60	12.20	2.70	2.10

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X1, X2)
营业收入 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X1=70\%$
	$A < An$	$X1=0\%$
净利润 (B)	$B \geq Bm$	$X2=100\%$
	$Bn \leq B < Bm$	$X2=70\%$
	$B < Bn$	$X2=0\%$
公司层面归属比例	$X=MAX(X1, X2)$	

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等产生的股份支付费用影响，下同。

2、公司2023年营业收入80,157.52万元，以2023年为基数，2024年营业收入目标值增长率约为24.75%，触发值增长率约为14.77%；公司2023年净利润13,818.27万元，以2023年为基数，2024年净利润目标值增长率约为25.20%，触发值增长率约为14.34%。

若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告公布前授予，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告公布后授予，则预留部分考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入 (A, 亿元)	净利润 (B, 亿元)
-----	------	--------------	-------------

		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2025 年	12.50	10.60	2.16	1.83
第二个归属期	2026 年	15.60	12.20	2.70	2.10

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X1, X2)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X1=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X1=70%
	$A < A_n$	X1=0%
净利润 (B)	$B \geq B_m$	X2=100%
	$B_n \leq B < B_m$	X2=70%
	$B < B_n$	X2=0%
公司层面归属比例	$X = \text{MAX} (X1, X2)$	

归属期内,公司根据上述业绩考核要求,在满足公司业绩考核目标的情况下,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指标,激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,公司将按本激励计划规定作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

本激励计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核,依据个人绩效考核结果确定激励对象最终归属的限制性股票数量,激励对象个人层面可归属比例按下表确定:

绩效考核评级	优秀	良好	合格	不合格
绩效得分 (S)	$S \geq 85$	$70 \leq S < 85$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象按照各考核年度个人当年实际可归属额度为限归属限制性股票,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的,不得递延至下期归属,公司将按本激励计划规定作废失效。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。若预留授予的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告公布前授出,预留授予部分各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致;若预留授予的限制性股票于公

司 2024 年第三季度报告公布后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

七、考核程序

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，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。

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，董事会薪酬考核委员会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。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 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，须由考核记录员及当事人签字。
- 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人力资源部负责统一销毁。

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限制性股票激励计划生效后实施。

浙江丰茂科技股份有限公司

董事会

2024 年 5 月 15 日