

# 浙江华正新材料股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江华正新材料股份有限公司（以下简称“公司”）2020年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工中长期激励机制，通过对公司任职的高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员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，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 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，从而提高管理绩效水平，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

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门、财务管理部门及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 五、考核指标及标准

## 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票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 2019 年为基数，公司 2020 年营业收入增长率不低于 10%或净利润增长率不低于 10%；
第二个解除限售期	以 2019 年为基数，公司 2021 年营业收入增长率不低于 20%或净利润增长率不低于 20%
第三个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，公司 2022 年营收增长率不低于 33%或净利润增长率不低于 33%

注：上述“营业收入”、“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响后的归属于母公司股东的净利润（下同）。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格与银行同期定期存款利息之和。

## 2、个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度，个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度\*个人系数，届时按照下表确定个人系数：

个人绩效 PBC 结果	1	2+	2	3	4
个人系数	100%		50%	0%	

激励对象当年因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格与银行同期定期存款利息之和。

## 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期间前一个会计年度。

## 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、考核程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，在考核结束后，由公司相关绩效考核评价人就考核结果向员工进行正式的反馈沟通。

对年度绩效评估结果有异议的员工可以向部门主管或人力资源部门申诉。基于《员工绩效管理制度》中的绩效申诉流程进行。

## 九、考核结果归档

### 1、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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。

## 十、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。

浙江华正新材料股份有限公司董事会

2020年11月5日