

浙江海利得新材料股份有限公司

2021年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江海利得新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术业务管理骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施2021年股票期权与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”或“本计划”）。

为保证本次激励计划在经批准后顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

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，保证公司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开、公正、公平的原则，坚持考核指标与公司战略紧密相结合的原则，坚持对激励对象进行定量指标和定性指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，并根据公司战略发展而不断修正绩效考核指标。

三、考核对象

考核对象为公司激励计划所确定的激励对象，包括公司符合参与上市公司股权激励的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术业务管理骨干和其他董事会认为应被激励的人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况；人力资源部、财务部、信息化和管理部等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供、激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等。

五、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每年度考核一次。

六、考核指标和方法

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权/解除限售考核年度为 2021年-2023 年三个会计年度，在行权/解除限售期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权/解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售的前提条件。首次授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

1、股票期权

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以 2020 年度经审计的净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 130%
首次授予股票期权第二个行权期； 预留股票期权第一个行权期	以 2020 年度经审计的净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 170%
首次授予股票期权第三个行权期； 预留股票期权第二个行权期	以 2020 年度经审计的净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 210%

注：上述净利润指标是以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

2、限制性股票

解除限售期	业绩考核目标
限制性股票第一个解除限售期	以 2020 年度经审计的净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 130%

限制性股票第二个解除限售期	以 2020 年度经审计的净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 170%
限制性股票第三个解除限售期	以 2020 年度经审计的净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 210%

注：上述净利润指标是以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的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次年行权/解除限售的权利。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、需改进、差五个档次，考核评价表适用于考核对象。

考核等级	优秀	良好	合格	需改进	差
考核分值	90及以上	80-90(不含)	60-80(不含)	50-60(不含)	0-50(不含)

其中，考核等级在“良好”及以上即考核分值不低于80分的为考核达标。

考核完全达标的激励对象可按照激励计划的相关规定对该年度内的股票期权/限制性股票申请行权/解除限售；激励对象考核当年未能行权的股票期权，由公司注销；激励对象考核当年未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

七、考核程序

在董事会薪酬与考核委员会的指导下，人力资源部负责激励对象工作业绩指标考核。在此基础上，人力资源部将激励对象的绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

八、考核结果的管理

（一）考核结果反馈与申诉

人力资源部在考核结束后3个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

（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，须人力资源部确认并考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果以书面文档或电子文档形式存档，保存资料在5年后或员工离职2年后销毁。

九、附则

- 1、本办法由公司董事会负责解释和修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自《浙江海利得新材料股份有限公司2021年股票期权与限制性股票激励计划》生效后，开始实施。

浙江海利得新材料股份有限公司董事会

2021年8月1日