

浙江海利得新材料股份有限公司

2025年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（不含独立董事）、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2025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”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》《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、证券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、本计划的限售期 and 解除限售安排

本激励计划限制性股票的限售期分别为自激励对象获授的限制性股票完成登记之日起12个月、24个月、36个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。

本计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间和比例安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售比例
限制性股票第一个解除限售期	自授予完成登记之日起12个月后的首个交易日起至授予完成登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
限制性股票第二个解除限售期	自授予完成登记之日起24个月后的首个交易日起至授予完成登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
限制性股票第三个解除限售期	自授予完成登记之日起36个月后的首个交易日起至授予完成登记之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

六、考核期间和次数

(一) 考核期间

激励对象申请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2025-2027年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核指标和方法

（一）公司层面整体业绩考核目标

本计划公司层面考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，对净利润进行业绩考核，根据各考核年度业绩完成情况确定公司层面可解除限售比例。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	对应考核年度	净利润
第一个解锁期	2025	净利润≥50,000 万元
第二个解锁期	2026	净利润≥52,800 万元
第三个解锁期	2027	净利润≥58,800 万元

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润并剔除股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

若公司当期业绩水平达到上述业绩考核目标条件，则对应标的股票权益方可解锁。若公司层面的业绩考核目标未达成，则对应的标的股票权益不得解锁，由公司按授予价格加4%年利率（单利）回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施，激励对象个人绩效评价结果分为I类、II类、III类三个档次，分别对应解除限售比例如下表所示：

绩效考核结果	I类	II类	III类
个人解除限售比例	100%	80%	0

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。在公司业绩目标达成

的前提下，则激励对象个人当年实际解除限售=个人当年计划解除限售×公司层面可解除限售比例×个人解除限售比例。

激励对象按照当年实际解除限售额度解除限售，考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加4%年利率（单利）回购注销。

激励对象在本激励计划有效期结束之后离职的，应当在2年内不得从事其与公司所签署竞业禁止条款所约定的相同或类似相关工作；若该激励对象在2年内从事其与公司所签署竞业禁止条款所约定的相同或类似相关工作，则需向公司支付违约金，违约金数额包括但不限于其因获授股票流通所得的全部收益。

八、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形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

九、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。

十、附则

- 1、本办法由公司董事会负责解释和修订。
- 2、本办法经公司股东会审议通过并自《浙江海利得新材料股份有限公司2025年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

2025年8月30日