

浙江甬金金属科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江甬金金属科技股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”、“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、法规、规范性文件和《浙江甬金金属科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《2020 年激励计划（草案）》”）、《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司高级管理人员、核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和高级管理人员、核心技术（业务）骨干员工个人利益结合在一起，保证本次股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

第二条 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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第四条 考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认定的其

他应参与激励计划的人员。

第五条 绩效考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2021-2023 年，每个会计年度考核一次，本激励计划限制性股票（含首次授予和预留授予部分）的解除限售业绩条件如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	考核年度净利润较 2019 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2021 年	45%	35%
第二个解除限售期	2022 年	105%	90%
第三个解除限售期	2023 年	160%	140%

注：①上述“净利润”指标均指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并已剔除股份支付费用的影响。

②上述“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

考核指标解除限售比例如下表所示：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比 (X)
考核年度净利润较 2019 年增长率 (A)	$A \geq Am$	100%
	$An \leq A < Am$	80%
	$A < An$	0%

若公司层面未满足上述业绩考核目标的，激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面业绩考核要求

各解除限售考核年度内，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核分数确定其当期解除限售的比例，具体如下：

绩效考核分数	80 及以上	70-79	69 及以下
解除限售比例	100%	70%	0%

若该解除限售期公司层面业绩考核合格，则激励对象个人当年实际解除限售额度按如下方式计算：

当年实际解除限售额度=公司层面解除限售比例×个人当年可解除限售额度×个人层面解除限售比例。

激励对象当年因个人绩效考核不达标而未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源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。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

3、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，薪酬委员会有权销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）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。

浙江甬金金属科技股份有限公司董事会

2020年11月17日