

# 杭州华旺新材料科技股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州华旺新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，制定了《杭州华旺新材料科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）及其摘要。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，从而最大程度发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

（一）考核坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标紧密结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度紧密结合。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

#### 四、考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部门组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、绩效考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

1、首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年为基数，2021年营业收入增长率不低于30%或净利润增长率不低于30%。
第二个解除限售期	以2020年为基数，2022年营业收入增长率不低于60%或净利润增长率不低于60%。
第三个解除限售期	以2020年为基数，2023年营业收入增长率不低于90%或净利润增长率不低于90%。

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。

2、预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

(1) 若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；

(2) 若预留部分在 2022 年授予，则预留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2020年为基数，2022年营业收入增长率不低于60%或净利润增长率不低于60%。
第二个解除限售期	以2020年为基数，2023年营业收入增长率不低于90%或净利润增长率不低于90%。

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有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，由公司以授予价格加上银行同期存款利息之和回购。

## （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。个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%		80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象个人绩效考核结果为“优秀”或“良好”，可按照本激励计划的相关规定对该限售期内可解除限售的全部限制性股票解除限售；考核为“合格”时则可对该限售期内可解除限售的 80% 限制性股票解除限售；而考核为“不合格”则不能解除该限售期内可解除限售的全部限制性股票。

激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票额度 = 个人解除限售比例 × 个人当年计划解除限售的限制性股票额度。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，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度。若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首

次授予一致；若预留部分在 2022 年授予，则预留部分的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度。每考核年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源部门、财务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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存；

（二）公司人力资源部门、财务部门等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

## 八、考核结果管理

### （一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### （二）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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，可与人力资源部门沟通解决。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或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（1）公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购。

公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可解除限售的限制性股票数量；

（2）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

### （三）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部门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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

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，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

杭州华旺新材料科技股份有限公司

董事会

2021 年 6 月 8 日