

# 杭州华光焊接新材料股份有限公司

## 2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州华光焊接新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人三方利益结合在一起，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，公司拟实施2021年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利推进及有序实施，公司根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司信息披露业务指南第4号—股权激励信息披露》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，保证公司激励计划的顺利实施，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 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情况进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 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

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（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) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为2021-2023年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划首次授予各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予归属期	业绩考核目标 A(目标值)	业绩考核目标 B (触发值)
	公司层面归属比例 100% 满足下面两项条件之一	公司层面归属比例 80% 满足下面两项条件之一
第一个归属期 (2021 年度)	2020 年营业收入为基数，2021 年增长率不低于 15% 2020 年净利润为基数，2021 年增长率不低于 15%	2020 年营业收入为基数，2021 年增长率不低于 12% 2020 年净利润为基数，2021 年增长率不低于 12%
第二个归属期 (2022 年度)	2020 年营业收入为基数，2022 年增长率不低于 30% 2020 年净利润为基数，2022 年增长率不低于 30%	2020 年营业收入为基数，2022 年增长率不低于 24% 2020 年净利润为基数，2022 年增长率不低于 24%
第三个归属期 (2023 年度)	2020 年营业收入为基数，2023 年增长率不低于 50% 2020 年净利润为基数，2023 年增长率不低于 50%	2020 年营业收入为基数，2023 年增长率不低于 40% 2020 年净利润为基数，2023 年增长率不低于 40%

若预留部分在2021年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分在2022年授予完成，则预留部分考核年度为2022-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划预留授予各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予归属期	业绩考核目标 A(目标值)	业绩考核目标 B (触发值)
	公司层面归属比例 100% 满足下面两项条件之一	公司层面归属比例 80% 满足下面两项条件之一
2022 年度	2020 年营业收入为基数，2022 年增长率不低于 30% 2020 年净利润为基数，2022 年增长率不低于 30%	2020 年营业收入为基数，2022 年增长率不低于 24% 2020 年净利润为基数，2022 年增长率不低于 24%

2023 年度	2020 年营业收入为基数，2023 年增长率不低于 50%	2020 年营业收入为基数，2023 年增长率不低于 40%
	2020 年净利润为基数，2023 年增长率不低于 50%	2020 年净利润为基数，2023 年增长率不低于 40%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司当年度未达到业绩考核目标B，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## （二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行考核办法组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核目标C以上，激励对象当年实际可归属限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。

所有激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分考核期间为2021-2023三个会计年度，若预留部分在2021年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分在2022年授予完成，预留部分考核年度为2022年、2023年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部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、考核结果管理

### （一）考核结果的反馈与申诉

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15个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在20个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自2021年限制性股票激励计划生效后实施。

杭州华光焊接新材料股份有限公司董事会

2021年11月9日