

浙江康隆达特种防护科技股份有限公司

2022年限制性股票和股票期权激励计划实施考核管理办法

浙江康隆达特种防护科技股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司限制性股票和股票期权激励计划的顺利实施，进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与公司员工之间的利益共享与约束机制，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》等法律、法规及规范性文件以及《浙江康隆达特种防护科技股份有限公司章程》的有关规定，特制定《浙江康隆达特种防护科技股份有限公司2022年限制性股票和股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，为公司公司（含下属分、子公司，下同）董事、高级管理人员、核心管理/技术/业务人员。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体考核实施工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并报告相关工作。
- 3、公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予权益的考核年度为2022-2024年会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予权益的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	考核指标
首次授予部分 第一个解除限售/行权期	2022年净利润不低于1.86亿元
首次授予部分 第二个解除限售/行权期	2023年净利润不低于3.00亿元
首次授予部分 第三个解除限售/行权期	2024年净利润不低于4.70亿元

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予，则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分权益于公司2022年第三季度报告披露后授予，则预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核指标
预留授予部分 第一个行权期	2023年净利润不低于3.00亿元
预留授予部分 第二个行权期	2024年净利润不低于4.70亿元

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除公司全部在有效期内的员工持股计划、股权激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象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，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售/行权比例确定激励对象的实际可行权的股份数量。激励对象的绩效评价结果分为A、B、C、D四个等级，个人当年可解除限售/行权额度=个人当年计划解除限售/行权额度×解除限售/行权比例。

评价等级	A	B	C	D
解除限售/行权比例	100%	100%	80%	0%

激励对象考核当年因公司层面业绩不达标或个人层面绩效不达标导致不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格进行回购注销；不能行权的股票期权，由公司进行注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划的考核年度为2022年、2023年、2024年。

2、考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

公司人力资源部、财务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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售/行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正，同时通报给被考核者。

3、考核结果作为限制性股票解除限售与股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于5年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

浙江康隆达特种防护科技股份有限公司董事会

2022年9月23日