

浙江和达科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江和达科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了不断健全和完善公司长效激励与约束机制，构建公司持续激励的文化，更好地吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队和核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2024 年限制性股票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，保障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，即经董事会薪酬与考核委员会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含分公司、控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，不包括公司独立董事、监事。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划

规定的考核期内与公司（含分公司、控股子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。

（二）公司总经办负责具体实施考核工作。总经办对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

（三）公司证券管理部、总经办、财务部等相关部门负责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）公司董事会负责对考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、授予第一类限制性股票的公司层面业绩考核要求

本激励计划授予第一类限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。第一类限制性股票不设置预留部分。

本激励计划授予的第一类限制性股票公司层面各年度业绩考核目标及对应可解除限售比例如下表所示：

对应考核年度		营业收入完成情况	公司层面解除限售比例（X）
第一个解除限售期	2024 年	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 25%	40%
第二个解除限售期	2025 年	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 60%	30%
第三个解除限售期	2026 年	以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 100%	30%

注：1、上述“营业收入”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；

2、上述限制性股票解除限售/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、授予第二类限制性股票的公司层面业绩考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年

度，每个会计年度考核一次。第二类限制性股票设置预留部分。

首次授予的第二类限制性股票公司层面各年度业绩考核目标及对应可归属比例如下表所示：

对应考核年度		营业收入完成情况	公司层面可归属比例（X）
第一个归属期	2024年	以公司2022年营业收入为基数，公司2024年营业收入增长率不低于25%	40%
第二个归属期	2025年	以公司2022年营业收入为基数，公司2025年营业收入增长率不低于60%	30%
第三个归属期	2026年	以公司2022年营业收入为基数，公司2026年营业收入增长率不低于100%	30%

注：1、上述“营业收入”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；

2、上述限制性股票解除限售/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

预留部分公司拟于2024年第三季度报告披露之后授出，考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面各年度业绩考核目标及对应可归属比例如下表所示：

对应考核年度		营业收入完成情况	公司层面可归属比例（X）
第一个归属期	2025年	以公司2022年营业收入为基数，公司2025年营业收入增长率不低于60%	50%
第二个归属期	2026年	以公司2022年营业收入为基数，公司2026年营业收入增长率不低于100%	50%

注：1、上述“营业收入”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；

2、上述限制性股票解除限售/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的第二类限制性股票均不得归属，按作废失效处理。

（二）个人层面业绩考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售/归属比例。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C三个档次，届时根据下表中对应的个人考核评价结果确定激励对象的个人层面解除限售期/归属比例：

考核评价结果	A	B	C
--------	---	---	---

个人层面解除限售/ 归属比例（Y）	100%	80%	0%
----------------------	------	-----	----

若各年度公司层面业绩考核达标，对于第一类限制性股票，激励对象当期实际解除限售数量=个人授予登记的第一类限制性股票数量×公司层面当期解除限售比例（X）×个人层面当期解除限售比例（Y）；对于第二类限制性股票，激励对象当期实际归属数量=个人授予的第二类限制性股票数量×公司层面当期归属比例（X）×个人层面当期归属比例（Y）。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格回购注销，不可递延至下一年度；当期计划归属的第二类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，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划采取的激励形式为第一类限制性股票和第二类限制性股票。授予第一类限制性股票及第二类限制性股票首次授予部分的考核期间为2024-2026年三个会计年度；第二类限制性股票预留部分拟于2024年第三季度报告披露之后授出，预留部分考核年度为2025-2026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

公司总经办等相关部门在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薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与总经办沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由总经办作为保密资料归档保存，绩效考核记录至少保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由总经办统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

浙江和达科技股份有限公司董事会

2024 年 1 月 13 日