

# 浙江台华新材料集团股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江台华新材料集团股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，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，保证股权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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含各级控股子公司）高级管理人员及核心骨干员工。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核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。

### 五、绩效考核评价目标

（一）公司层面业绩考核

公司各年度业绩考核目标如下表所示：

	解除限售期	业绩考核条件
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2024 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 20%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 15%。
	第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2025 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 40%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 25%。
	第三个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2026 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 60%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 35%。
若预留部分限制性股票于 2024 年授予	第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2024 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 20%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 15%。
	第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2025 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 40%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 25%。
	第三个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2026 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 60%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 35%。
若预留部分限制性股票于 2025 年授予	第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2025 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 40%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 25%。
	第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、以 2023 年度归属于公司股东的净利润为基数，2026 年度归属于公司股东的净利润增长率不低于 60%； 2、以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 35%。

注：1、上述“归属于公司股东的净利润”的计算均以扣除非经常性损益之后的“归属于上市公司股东的净利润”作为计算依据，并剔除管理费用中列示的本次及其他激励计划股份支付费用影响。2、上述“营业收入”指经审计的公司营业收入。

若当期公司业绩考核达标，则激励对象获授的限制性股票按照本激励计划的规定解除限售。若当期公司业绩考核未达标，则公司按照本激励计划规定的价格回购注销对应考核年度所有激励对象已获授的限制性股票。

## （二）个人层面绩效考核

公司在满足解除限售业绩考核的前提下，根据本办法，公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合表现进行打分，个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售系数	100%	80%	60%	0

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致当期可解除限售的股份未全额解除限售的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照本激励计划规定的价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次激励计划实施期间每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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，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、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年。对于超过保存期限的文件与记录，由董事会办公室统一销毁。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，经公司股东大会审议通过后生效。

浙江台华新材料集团股份有限公司

董事会

二〇二四年七月六日