

# 浙江海象新材料股份有限公司

## 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

浙江海象新材料股份有限公司（以下简称“公司”或“海象新材”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心人才的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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》的相关规定，制定了 2023 年股票期权激励计划。

为保证 2023 年股票期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》《浙江海象新材料股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》的规定，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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。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。

### 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

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、中高层管理人员及技术

(业务) 骨干人员。参与本激励计划的激励对象不包括海象新材的独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时与公司或其子公司具有雇佣或劳务关系，并签署劳动合同或聘用合同。

#### 四、考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

(二) 人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(三) 人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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审核。

#### 五、考核指标及标准

##### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权，行权考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023年	以2022年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于10%； 或以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于10%
第二个行权期	2024年	以2022年营业收入为基数，公司2024年营业收入增长率不低于20%； 或以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%
第三个行权期	2025年	以2022年营业收入为基数，公司2025年营业收入增长率不低于40%； 或以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于40%

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

②上述“净利润”以经审计的上市公司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股权激励计划和员工持股计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

若本激励计划预留部分股票期权在公司 2023 年三季度披露前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司 2023 年三季度披露后授予，则预留部分股票期权各年度业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024年	以2022年营业收入为基数，公司2024年营业收入增长率不低于20%； 或以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于20%
第二个行权期	2025年	以2022年营业收入为基数，公司2025年营业收入增长率不低于40%； 或以2022年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于40%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，均由公司注销。

## （二）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薪酬与考核的相关规定和本考核管理办法组织实施，并依据激励对象的考核结果确定其行权比例。激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）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的行权比例：

考核评级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面系数	1		0.8	0

如公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面系数。激励对象按照个人当年实际可行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度。若预留部分股票期权在公司 2023 年三季度披露前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司 2023 年三季度披露后授予，则预留部分考核期间为 2024-2025 年两个会计年度。

## （二）考核次数

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务部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、财务部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当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

### （二）考核结果归档

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股权激励计划生效后实施。

浙江海象新材料股份有限公司董事会

2023 年 7 月 15 日