

浙江新农化工股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江新农化工股份有限公司（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”）的顺利实施，健全公司长期激励约束机制，充分调动公司管理团队及骨干员工的工作积极性，使各方共同关注公司的长远发展，促进公司发展战略和经营目标的实现。根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定《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，有效地将股东利益、公司利益和核心人才利益结合在一起，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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构及职责

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部负责相关数据的收集和提供、激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并对数据的真实性和可靠性负责；

(三) 公司董事会负责本办法的审批, 并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票分三期解除限售, 考核期为 2025-2027 年的三个会计年度, 每个会计年度考核一次。以各考核指标完成率情况及相应权重来确定公司层面绩效系数 (X), 根据公司层面绩效系数 (X) 来确定当年公司层面可解除限售比例 (M)。具体考核要求如下:

业绩考核指标	指标权重	考核指标的目标值		
		第一个解除限售期	第二个解除限售期	第二个解除限售期
净利润	60%	以 2024 年的净利润为基数, 2025 年净利润增长率不低于 30%	以 2024 年的净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 70%	以 2024 年的净利润为基数, 2027 年净利润增长率不低于 115%
营业收入	40%	以 2024 年的营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 15%	以 2024 年的营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 35%	以 2024 年的营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 55%

注: 1、上表中“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润, 并剔除有效期内公司股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据; “营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据。

2、在本计划有效期内, 若公司发生重大资产并购、重组、实施公开发行或非公开发行股票等可能对公司的净利润和营业收入产生较大影响的行为, 各年度解除限售考核时应剔除该等行为所带来的影响, 授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

3、上述限制性股票解除限售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。

公司考核年度净利润目标的实际完成率为 (A), 营业收入目标的实际完成率为 (B), 单个指标的完成率封顶值为 100%。当 $A \geq 85\%$ 时, 方可计算各年度公司层面绩效系数 (X), 计算公式为 $X = A \times 60\% + B \times 40\%$, 公司层面绩效系数 (X) 对应的可解除限售比例 (M) 如下表所示; 当 $A < 85\%$ 时, 当年公司层面可解除限售比例 (M) 为 0。

绩效系数 (X)	解除限售比例 (M)
$X < 85\%$	0
$85\% \leq X < 90\%$	70%
$90\% \leq X < 100\%$	X
$X \geq 100\%$	100%

注：净利润目标的实际完成率(A)=[净利润基数×(1+考核年度相较于基年的实际净利润增长率)]÷[净利润基数×(1+考核年度相较于基年的目标净利润增长率)]，营业收入目标的实际完成率(B)=[营业收入基数×(1+考核年度相较于基年的实际营业收入增长率)]÷[营业收入基数×(1+考核年度相较于基年的目标营业收入增长率)]。

各考核年度对应公司层面可解除限售比例(M)为0时，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

(二) 个人层面绩效考核要求

根据公司现行的绩效考核相关办法对激励对象的年度个人绩效进行评价，个人绩效考核年度与公司业绩考核年度一致，激励对象可解除限售限制性股票数量由其对应考核期内激励对象个人的绩效考核结果排名决定，每年考核结果排名后5%-15%的激励对象的个人层面可解除限售比例(N)为70%或0，其余激励对象的个人层面可解除限售比例(N)为100%。

在限制性股票符合解除限售条件的情况下，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例(M)×个人层面可解除限售比例(N)。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核排名在后5%-15%而不能解除限售的部分或全部限制性股票，由公司按照授予价格回购注销，不可递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

(二) 考核次数

本次激励计划的考核期间为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核

一次。

七、考核程序

公司人力资源部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并提交董事会。

董事会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果反馈与管理

（一）考核结果的反馈与申诉

被考核者有权了解考核结果，员工直接主管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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象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申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核指标和结果修正

考核结束后，公司薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（三）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。人力资源部须保留绩效考核所有考核记录档案，保存期限至少为三年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

为保证绩效结果的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释与修订。

（二）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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

浙江新农化工股份有限公司董事会

2024年12月3日