

浙江严牌过滤技术股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江严牌过滤技术股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施2022年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《浙江严牌过滤技术股份有限公司章程》制订了《浙江严牌过滤技术股份有限公司2022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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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，从而提高管理绩效水平，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，包括公司公告本激励计划时在本公司任职的董事、高级管理人员、核心骨干员工（不包括独立董事及监事）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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) 公司董事会办公室等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。

(三) 公司董事会办公室、财务部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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核如下表所示:

归属期	对应考核年度	净利润目标值	营业收入目标值
第一个归属期	2023 年	8,500.00 万元	85,000.00 万元
第二个归属期	2024 年	9,500.00 万元	95,000.00 万元
第三个归属期	2025 年	11,000.00 万元	110,000.00 万元
各指标权重		45%	55%
各年度业绩目标达成率 (P)	Σ (各指标实际达成值/各指标目标值) \times 该指标权重		
考核指标	各年度业绩目标达成结果	各年度公司层面归属比例 (X)	
业绩目标达成率 (P)	$P \geq 100\%$	X=100%	
	$80\% \leq P < 100\%$	X=P	
	$P < 80\%$	X=0	

注: 1、上述“营业收入”和“净利润”均以公司聘请的会计师事务所经审计的合并报表计算依据, 下同。

2、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润, 且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据, 下同。

1、若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露 (含当日) 前授予, 则预留部分限制性股票的业绩考核同首次授予部分一致;

2、若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露 (不含当日) 后授予, 则本激励计划预留授予的限制性股票的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核如下表所示:

归属期	对应考核年度	净利润目标值	营业收入目标值
第一个归属期	2024 年	9,500.00 万元	95,000.00 万元
第二个归属期	2025 年	11,000.00 万元	110,000.00 万元
各指标权重		45%	55%

各年度业绩目标达成率 (P)	Σ (各指标实际达成值/各指标目标值) × 该指标权重	
考核指标	各年度业绩目标达成结果	各年度公司层面归属比例 (X)
业绩目标达成率 (P)	$P \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$X=P$
	$P < 80\%$	$X=0$

公司层面实际归属数量=公司层面归属比例 (X) × 公司当年计划归属数量。各归属期内,按照公司层面业绩目标达成结果确定实际可归属数量,根据公司层面业绩目标达成结果当年不能归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,按作废失效处理。

(二) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级,并依照激励对象考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果分为 A\B\C\D 四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人标准系数确定激励对象的实际归属的股份数量:

考评结果	A	B	C	D
个人层面归属比例 (N)	100%		90%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求,激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例 (X) × 个人层面归属比例 (N)。

激励对象当期计划归属的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,不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度,即 2023 年度、2024 年度、2025 年度,每年度考核一次。

七、归属

(一) 薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,确定激励对象的归属资格及归属数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

公司董事会办公室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。

九、考核结果反馈及应用

（一）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十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十个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，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归属的依据。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

（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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果应作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、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本激励计划生效后实施。

浙江严牌过滤技术股份有限公司

董事会

2022年10月25日