

新亚制程(浙江)股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新亚制程(浙江)股份有限公司（以下简称“公司”、“新亚制程”）为进一步完善公司治理结构，健全公司长效激励机制，提升公司薪酬考核体系，充分调动公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心技术/业务骨干的积极性，提升公司凝聚力，为稳定优秀人才提供良好的激励平台，为公司未来更好的落实战略布局打下坚实的人才基础，增强公司竞争力。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，公司制订了《新亚制程(浙江)股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》《公司章程》《2023 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合公司实际情况，拟定《2023 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”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司本激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；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。

第二条 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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果，进而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 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，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心技术/业务骨干，不包括公司独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的有效期限内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部、财务部负责具体实施考核工作，负责对薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源部、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。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。预留授予的限制性股票考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

以 2022 年净利润、营业收入基数，公司层面业绩考核指标为净利润增长率(A)或营业收入增长率(B)，根据每年对应的考核指标完成情况核算公司层面解锁比例(X)。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的触发值,公司层面解除限售比例即为业绩完成度

所对应的解除限售比例 (X)。若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的目标值, 公司层面解除限售比例为 100%。

首次及预留授予的限制性股票的解除限售安排、对应考核年度的业绩考核目标如下表所示:

解除限售期		考核年度	指标	目标值 (Am 或 Bm)	触发值 (An 或 Bn)
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	2023 年	净利润增长率	20%	15.00%
			营业收入增长率	20%	15.00%
	第二个解除限售期	2024 年	净利润增长率	35%	26.25%
			营业收入增长率	35%	26.25%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2024 年	净利润增长率	35%	26.25%
			营业收入增长率	35%	26.25%
	第二个解除限售期	2025 年	净利润增长率	50%	37.50%
			营业收入增长率	50%	37.50%

公司层面解除限售比例依照下表确定:

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例
净利润增长率、营业收入增长率	$A \geq A_m$ 或 $B > B_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$	若 $A/A_m > B/B_m$, 则 $X=A/A_m * 100\%$
		若 $A/A_m < B/B_m$, 则 $X=B/B_m * 100\%$
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	$X=0$

释义:

A: 各考核年度内, 净利润相对于 2022 年净利润的实际增长率;

B: 各考核年度内, 营业收入相对于 2022 年营业收入的实际增长率;

An: 各考核年度内, 公司层面可 (部分) 解除限售授予的限制性股票的净利润增长率 (触发值);

Bn: 各考核年度内, 公司层面可 (部分) 解除限售授予的限制性股票的营业收入增长率 (触发值);

Am: 各考核年度内, 公司层面可 (全部) 解除限售授予的限制性股票的净利润增长率 (目标值);

Bm: 各考核年度内, 公司层面可 (全部) 解除限售授予的限制性股票的营业收入增长率 (目标值)。

注：1、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述“营业收入”、“净利润”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。激励对象当期未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其个人对应的解除限售系数，如果公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=考评结果对应的解除限售系数×个人当年计划解除限售的股票数量。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个等级，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解除限售比例：

考评结果（S）	S≥90	90>S≥80	80>S≥60	S<60
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
解除限售系数	100%	100%	80%	0

若公司层面业绩考核达标，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的额度×个人层面解除限售系数。根据公司《限制性股票激励计划实施考核管理办法》，在满足公司层面业绩考核条件的前提下，激励对象个人当年考核结果为 A、B，激励对象可全额解除限售个人当年计划解除限售额度；如激励对象个人当年考核结果为 C，则激励对象可按 80%解除限售个人当年计划解除限售额度，其余部分由公司回购注销；如激励对象个人当年考核为 D，则个人当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购。

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，本公司应按授予价格回购注销尚未解除限售的限制性股票。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的首次授予的激励对象考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每年考核一次。预留授予的激励对象考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事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。

2、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，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级，向董事会报备。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

第九条 附则

（一） 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

新亚制程(浙江)股份有限公司董事会

2023年9月27日