

杭州高新橡塑材料股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

杭州高新橡塑材料股份有限公司（以下简称“公司”）进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司的长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注，推动公司的长远发展，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“《激励计划》”）。

为保证股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》、《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《激励计划》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

为完善公司法人治理结构，建立、健全公司的长效激励约束机制，通过对公司核心管理层员工及核心骨干进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，形成均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，即为公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职并已与公司签署了劳动合同或聘任合同。

公司监事、独立董事、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、子女不得参加本计划。

第四条 考核工具

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作，并监督考核结果的执行情况。

2、公司综合管理部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司综合管理部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会与公司综合管理部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司综合管理部、财务部等相关部门在考核年度末收集相关数据，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。

3、公司综合管理部向董事会薪酬与考核委员会提交对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告，薪酬与考核委员会审议并做出决议。

4、公司综合管理部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向综合管理部提出申诉，综合管理部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解除限售实施的依据。

第七条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2024 年度、2025 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

第二章 考核组织管理机构

第八条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予的限制性股票分两期解除限售。在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

1、公司层面考核内容

授予限制性股票各年度绩效考核目标如下表示：

考核期	业绩考核要求
限制性股票第一个解除限售期	以公司 2023 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为基数， 2024 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东净利润增长率不低于 50%。
限制性股票第二个解除限售期	以公司 2024 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东净利润为基数,2025 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东净利润增增长率不低于 50%。

注：（1）上述“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据。

（2）在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划（如有）在对应考核年度所产生的股份支付费用的影响。

（3）上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D 共四个档次，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限制性股票的比例：

评价结果	A	B	C	D
解除限售限制性股票比例	100%	100%	70%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 A、B、C，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照激励计划规定的比例解除限售限制性股票，当期未解除限售限制性股票部分由公司回购注销。

第九条 考核结果的运用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据其个人绩效考核结果按比例解除限售。个人当期可解除限售比例的计算公式如下：

个人当年可解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 解除限售系数

第四章 考核结果的管理

第十条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告出分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第十一条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十二条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

杭州高新橡塑材料股份有限公司

董 事 会

2023 年 12 月 28 日