

浙江华友钴业股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行和有效实施，不断完善法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系和激励约束机制，激励公司及下属分子公司的骨干员工诚信勤勉地开展工作，促进公司经营业绩持续稳步提升，确保长期发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司内外部实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

不断完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发长期发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

(一) 坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核、评估激励对象；

(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合。

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，包括在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心管理人员、核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

1、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。

2、公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

五、绩效考核评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 5%；或以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 20%

首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%； 或以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 15%； 或以 2023 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 40%

注：①以本计划草案公告日为截点，激励计划有效期内，若未来子公司出现新增、转让退出、控制权发生变更等情形，则应剔除因子公司该等行为所发生金额带来的对公司业绩考核及费用的影响，基数年 2023 年的基数值作同步剔除和调整，下同。

②上述“净利润”以经会计师事务所审计的扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，且以本次及其它股权激励计划实施所产生的激励成本摊销前的数值作为计算依据，下同。

若预留部分在 2025 年 9 月 30 日前授出，则预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在 2025 年 9 月 30 日后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%； 或以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 15%； 或以 2023 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 40%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

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评级，并依照激励对象个人绩效考核结果确定其解除限售比例。根据公司制定的考核办法，原则上绩效考评结果（S）划分为合格、不合格两个档次，解除限售期内考核结果若为合格则可以解除限售当期全部份额，若为不合格则取消当期解除限售份额，具体如下：

考评结果（S）	合格	不合格
解除限售系数（N）	1	0

若各年度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额度 × 解除限售系数（N）。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售。激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

限售限制性股票解除限售的上一会计年度。

2、考核次数

限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会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。

2、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。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。

3、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，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

浙江华友钴业股份有限公司董事会

2024 年 12 月 30 日