

# 浙江新化化工股份有限公司

## 2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江新化化工股份有限公司 2025 年限制性股票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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定及公司实际情况，特制定公司 2025 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限制性股票激励计划执行的计划性，量化公司限制性股票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，确保实现公司限制性股票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

- （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、公司年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 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，具体包括上一年度绩效表现符合要求的公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干人员（不包括独立董事及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）。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或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。

## 第五条 绩效考核指标及标准

本次股权激励各年度业绩考核目标如下表所示：

### 1. 高级管理人员

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2024年净利润为基数，2025年度净利润增长率不低于10%。
第二个解除限售期	以2024年净利润为基数，2026年度净利润增长率不低于20%。
第三个解除限售期	以2024年净利润为基数，2027年度净利润增长率不低于30%。

注：1、上述“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指归属上市公司股东的净利润（下同）。

2、在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除在本激励计划有效期内实施的所有限制性股票激励计划在对应考核年度所产生的股份支付费用。

### 2. 香料业务核心人员

#### 1) 香料研发及项目人员

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以江苏馨瑞和宁夏新化第一个解除限售期业绩考核目标中净利润的合计数为考核目标。
第二个解除限售期	以江苏馨瑞和宁夏新化第二个解除限售期业绩考核目标中净利润的合计数为考核目标。
第三个解除限售期	以江苏馨瑞和宁夏新化第三个解除限售期业绩考核目标中净利润的合计数为考核目标。

#### 2) 江苏馨瑞香料有限公司业务核心人员

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2024年度江苏馨瑞净利润为基数，2025年度江苏馨瑞净利润增长率不低于10%。
第二个解除限售期	以2024年度江苏馨瑞净利润为基数，2026年度江苏馨瑞净利润增长率不低于20%。

第三个解除限售期	以2024年度江苏馨瑞净利润为基数，2027年度江苏馨瑞净利润增长率不低于30%
----------	--

注：上述“净利润”口径以会计师事务所经审计的净利润。

### 3) 宁夏新化化工有限公司香料业务核心人员

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025年宁夏新化净利润-1200万元。
第二个解除限售期	2026年度宁夏新化净利润扭亏为盈。
第三个解除限售期	2027年度宁夏新化实现净利润3000万元。

注：1. 上述“净利润”口径以会计师事务所经审计的净利润；

2. 宁夏新化前期投入较大、尚未实现效益，目前处于亏损状态，2024年经审计净利润为-2,115.13万元。

若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票不能解除限售，则所有激励对象对应批次限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

#### （四）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定具体组织实施。个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

考评结果	A	B	C	D
标准系数	100%		80%	0

若当年公司层面业绩考核指标达成，激励对象个人当年实际解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期活期存款利息之和进行回购注销。

## 第六条 考核程序

公司考核工作小组在董事会薪酬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董事会薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## **第七条 考核期间与次数**

### **（一）考核期间**

本计划授予的限制性股票考核期间分为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计年度。

### **（二）考核次数**

本激励计划解除限售考核期间每年度考核一次。

## **第八条 考核程序**

公司人力资源部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，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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达到解除限售条件并确定相应解除限售比例。

## **第九条 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，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。

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。

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**

1、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。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

#### **第十条附则**

（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、本限制性股票激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本限制性股票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、本限制性股票激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本限制性股票激励计划生效后实施。

浙江新化化工股份有限公司董事会

2025年9月24日