

# 福建恒而达新材料股份有限公司

## 第一期股权激励计划实施考核管理办法

为保证福建恒而达新材料股份有限公司（以下简称公司）第一期股权激励计划（以下简称本激励计划）的顺利实施，推动公司发展战略和经营目标的实现，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》等相关法律、行政法规、规章和规范性文件及《公司章程》的规定，公司制定了《第一期股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称本办法）。

### 一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，确保实现本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，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励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、岗位贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的授予激励对象包括在公司（含合并报表范围内的子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心业务/技术人员，不包括公司独立董事、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。参与本激励计划的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。除本激励计划另有规定外，所有激励对象必须在对应的考核期内与公司、公司全资子公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

同时，本激励计划授予的激励对象包含外籍激励对象，该等人员在公司海外业务开拓、本地化运营及技术支持等方面发挥着积极作用。将外籍员工纳入激励

对象范围，有助于吸引和保留具备国际化背景的核心人才，符合公司当前实际情况及未来发展需要，有利于支持公司全球化战略的稳步推进。

四、考核机构与执行机构

（一）公司董事会授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织及实施对激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部负责具体的考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部负责相关考核数据的提供和收集，并对数据的真实性和可靠性负责，公司审计部负责监督。

五、考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属需根据公司层面及激励对象个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在2026—2028年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

本激励计划授予限制性股票在公司层面设定的业绩考核目标如下表所示：

归属期		考核年度	业绩考核目标：营业收入或净利润
			目标值（Am）
首次授予及2026年第三季度报告披露前授予预留的限制性股票	第一个归属期	2026年	公司需达到下列两个条件之一： 1. 2026年营业收入不低于88,000万元； 2. 2026年净利润不低于8,809万元。
	第二个归属期	2027年	公司需达到下列两个条件之一： 1. 2027年营业收入不低于110,100万元； 2. 2027年净利润不低于11,090万元。
	第三个归属期	2028年	公司需达到下列两个条件之一： 1. 2028年营业收入不低于133,100万元； 2. 2028年净利润不低于13,250万元。
2026年第三季度报告披露后授予预留的限制性股票	第一个归属期	2027年	公司需达到下列两个条件之一： 1. 2027年营业收入不低于110,100万元； 2. 2027年净利润不低于11,090万元。
	第二个归属期	2028年	公司需达到下列两个条件之一： 1. 2028年营业收入不低于133,100万元； 2. 2028年净利润不低于13,250万元。

公司在考核年度的业绩考核完成情况及其对应的公司层面归属比例如下：

业绩考核完成情况（A）	公司层面可归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_m \times 0.8 \leq A < A_m$	$X=90\%$
$A < A_m \times 0.8$	$X=0\%$

注1：上述“营业收入”指标指经审计的合并报表口径的营业收入；上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除该考核年度内所有股权激励计划和员工持股计划及其他员工激励计划（若有）股份支付费用影响的数值作为计算依据。

注2：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，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标值的80%，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核目标值的80%，公司层面归属比例即为业绩考核完成情况所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为优秀（A）、良好（B）、中（C）、及格（D）和不及格（E）五个档次，对应的个人层面归属系数如下所示：

考核结果（S）	$S \geq 90$	$80 \leq S < 90$	$70 \leq S < 80$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	中（C）	及格（D）	不及格（E）
归属系数	1.0	0.9	0.8	0.6	0

在公司业绩目标达成的前提下，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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能归属或不能完全归属的，应作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2026、2027、2028年三个会计年度，激励对象当年可归属限制性股票的考核年度为前一会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

若预留授予部分在公司2026年第三季度报告披露前（含当日）授予，则预留

授予部分的业绩考核年度与各考核年度的考核安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司2026年第三季度报告披露之后（不含当日）授予，则预留部分考核年度为2027-2028年两个会计年度，激励对象当年可归属限制性股票的考核年度为前一会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、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绩效考核报告确定激励对象是否达到归属条件并确定相应归属比例。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2. 被考核对象对自己的考核结果有异议的，可在收到考核结果后的5个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，由董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行调查、整理并提出处理建议，并在10个工作日内决定该激励对象的最终考核结果。

3. 考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果归档

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. 为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3. 考核记录档案在本激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会制定并授权董事会薪酬与考核委员会负责解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规章、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规章、规范性文件、

本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规章、规范性文件、本激励计划的规定执行。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的相关规定调整或执行。

（三）本办法需经公司股东会审议通过，并自本激励计划生效后实施。

福建恒而达新材料股份有限公司

2026年02月11日