

浙江恒达新材料股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江恒达新材料股份有限公司(以下简称为“恒达新材”或“公司”)2026 年限制性股票激励计划(以下简称“本次激励计划”)的顺利进行,进一步完善公司法人治理构,形成良好均衡的价值分配体系,充分调动管理者和重要骨干的积极性,吸引和保留优秀管理人才、核心技术(业务)人员和业务骨干等,有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起,保证公司业绩稳步提升,确保公司发展战略和经营目标的实现,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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制订了《2026 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”)。

第一章 总则

第一条 考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,保证股权激励计划的顺利实施,并在最大程度上发挥股权激励的作用,进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则,严格按照本办法和考核对象的工作绩效进行评价,实现股权激励与本人工作业绩、贡献等紧密结合,从而提高管理绩效和公司整体业绩,实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象,包括公司董事(含控股子公司,下同)、高级管理人员、核心技术(业务)人员(不包括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、子女以及外籍员工、不包括公司独立董事)。

第二章 考核组织管理

第四条 考核组织职责权限

1、公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

2、公司总经理办公室、人力资源部、财务部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

3、公司总经理办公室、人力资源部、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、公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核程序

考核工作小组在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体实施考核工作，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，公司董事会负责考核结果的审核。

第六条 考核期间与次数

本激励计划中的第一类限制性股票及授予日不晚于 2026 年 9 月 30 日（含当日）的第二类限制性股票的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度；授予日晚于 2026 年 9 月 30 日的第二类限制性股票的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定：

1、公司层面考核内容

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，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。

本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标	
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票（若预留部分授予日早于2026年9月30日(含当日)）	第一个解除限售期/归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于10%； 2、以2025年净利润为基础，2026年净利润增长率不低于10%。
	第二个解除限售期/归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基础，2027年净利润增长率不低于20%。
预留授予的限制性股票（若预留部分授予日晚于2026年9月30日）	第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基础，2027年净利润增长率不低于20%。
	第二个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2028年营业收入增长率不低于30%； 2、以2025年净利润为基础，2028年净利润增长率不低于30%。

注：（1）上述“营业收入”、“净利润”均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。（2）“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

如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第一类限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；所有激励对象当年计划归属的第二类限制性股票不得归属，按作废失效处理。

2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行制度组织实施，结果按照A、B、C和D四个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和可解除限售比例如下

对应考核等级	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例	100%	100%	90%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际解除限售/归属的限制性

股票数量=个人当年计划解除限售/归属的限制性股票数量×个人层面可解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果反馈及申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司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。

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果确定最终的考核结果。

考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

第九条 考核结果归档

公司考核工作小组应保存相关考核记录，作为保密资料归档保存。考核记录的保存期不低于五年。为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改。若要修改或重新记录，须由当事人签字。

第五章 附则

第十条 本办法由薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

第十一条 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、本次激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次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、本次激励计划的规定执行。

第十二条 本办法自公司股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

浙江恒达新材料股份有限公司

2026年7月