

浙江福莱新材料股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江福莱新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》等有关法律法规、规章和规范性文件，以及《公司章程》、公司限制性股票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。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责报告工作。

（三）公司人力资源部门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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面考核要求

本次激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。首次授予的业绩考核目标具体如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司 2025 年扣非净利润不低于 6,000 万元。
第二个解除限售期	公司 2026 年扣非净利润不低于 8,000 万元。
第三个解除限售期	公司 2027 年扣非净利润不低于 10,000 万元。

注：1、“扣非净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“扣非净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用的扣非净利润为计算依据。

若预留部分在2025年9月30日前授予，则预留授予限制性股票业绩考核与首次授予限制性股票业绩考核一致；若预留部分在2025年9月30日后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为2026-2027年两个会计年度，业绩考核目标具体如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司 2026 年扣非净利润不低于 8,000 万元。
第二个解除限售期	公司 2027 年扣非净利润不低于 10,000 万元。

注：1、“扣非净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“扣非净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用的扣非净利润为计算依据。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格进行回购注销。

（二）个人层面考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人进行考核，根据公司制定的考核管理办法，对个人绩效考核结果共有“A、B、C、D、E”五档。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份

数量:

评价结果	A	B	C	D	E
个人层面 解除限售比例	100%			80%	0

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×个人层面解除限售比例。

激励对象因个人业绩考核不达标导致当年不能解除限售的限制性股票，不可递延至下一年度，由公司按授予价格进行回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划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。

八、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

如果被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。

九、考核结果的管理

1、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、考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录，该计划结束十年后由证券部负责统一销毁。

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，须考核记录员签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江福莱新材料股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 10 日