

浙江西大门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

浙江西大门新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员及核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益相结合，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，确保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》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，结合公司实际情况，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”）。

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开、公平、公正的原则，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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

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”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬与考核委员

会负责及报告工作。

3、公司人力资源部、财务部及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，确定公司层面解除限售比例（X），公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026	以2025年业绩为基数，2026年营业收入复合增长率不低于14%或净利润复合增长率不低于8%	以2025年业绩为基数，2026年营业收入复合增长率不低于11%或净利润复合增长率不低于4.8%
第二个解除限售期	2027	以2025年业绩为基数，2027年营业收入复合增长率不低于14%或净利润复合增长率不低于8%	以2025年业绩为基数，2027年营业收入复合增长率不低于11%或净利润复合增长率不低于4.8%
考核指标		业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
营业收入复合增长率（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：①上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并且剔除公司本次及其他股权激励计划/员工持股计划（如有）所产生的股份支付费用；

②剔除购买股权类资产对“净利润”“营业收入”的影响；

③上述指标均以经审计的合并报表所载数据作为计算依据。

2、个人层面绩效考核要求

在满足公司层面考核要求后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人层面解除限售比例（N），届时按照下表确定个人层面当年实际解除限售额度：

个人考核结果（S）	$S \geq 90$ 分	$80 \text{ 分} \leq S < 90$ 分	$60 \text{ 分} \leq S < 80$ 分	$S < 60$ 分
-----------	---------------	------------------------------	------------------------------	------------

个人层面解除限售比例（N）	100%	80%	60%	0%
---------------	------	-----	-----	----

若各年度公司层面业绩考核达到触发值的，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×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象按照考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售，未能解除限售的部分，不得递延至下一年度解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格并支付银行同期定期存款利息。

六、考核年度与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。

八、考核结果反馈

1、被考核者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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 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、考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期至少为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江西大门新材料股份有限公司董事会

2025 年 11 月 17 日