

# 中密控股股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证中密控股股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心管理团队及骨干员工诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

为保证公司本激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

#### 第二条 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，以实现本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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第四条 考核机构

- 1、董事会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、公司人力资源管理工作部门、财务管理工作部门等相关部门负责相关数据的收集和提供工作，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源管理工作部门、财务管理等工作部门等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

#### 第五条 考核程序

1、公司人力资源管理工作部门、财务管理等工作部门等相关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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2、由董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

#### 第六条 考核期间与次数

##### 1、考核期间

本激励计划考核年度分别为 2024、2025、2026 年度。

##### 2、考核次数

本激励计划解除限售考核年度为每年度一次。

### 第三章 考核内容

#### 第七条 绩效考核指标

##### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在 2024-2026 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2021-2023 年三年净利润平均值为基数，2024 年净利润增长率不低于 25%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；2024 年净资产收益率不低于 12.80%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；2024 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
第二个解除限售期	以 2021-2023 年三年净利润平均值为基数，2025 年净利润增长率不低于 35%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；2025 年净资产收益率不低于 13.30%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；2025 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
第三个解除限售期	以 2021-2023 年三年净利润平均值为基数，2026 年净利润增长率不低于 45%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；2026 年净资产收益率不低于 13.80%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；2026 年度主

营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
----------------------

注：1.以上“净利润”指归属于母公司扣除非经常性损益后的净利润，“净资产收益率”指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。在股权激励计划有效期内，若公司当年因实施再融资而发行股票，则融资行为新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

2.考核期内，以上扣非归母净利润计算时需剔除有效期内正在实施的所有股权激励计划和员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值。

3.同行业公司按照申银万国“机械设备”标准划分，在年度考核过程中，样本中若出现退市、主营业务发生重大变化或由于进行资产重组导致数据不可比时，或出现偏离幅度过大的样本极值，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。

4.按照申银万国行业划分标准，公司选取业务较为相似、经营较为稳定或具备一定的行业代表性的 A 股上市公司作为同行业对标企业。在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期可解除限售限制性股票不可解除限售，由公司授予价格与股票市价的孰低值回购注销。

## 2、对标企业选取

按照申银万国行业分类标准，公司所属行业为“SW 机械设备”，选取主营类型相近、资产运营模式类似的 26 家 A 股上市公司作为行业对标企业。对标企业名称如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000039.SZ	中集集团	300371.SZ	汇中股份
000927.SZ	中国铁物	301138.SZ	华研精机
001225.SZ	和泰机电	301311.SZ	昆船智能
001306.SZ	夏厦精密	301377.SZ	鼎泰高科
001696.SZ	宗申动力	301446.SZ	福事特
002430.SZ	杭氧股份	301468.SZ	博盈特焊
002598.SZ	山东章鼓	301568.SZ	思泰克
002611.SZ	东方精工	600330.SH	天通股份
003036.SZ	泰坦股份	600528.SH	中铁工业

300007.SZ	汉威科技	603135.SH	中重科技
300066.SZ	三川智慧	605286.SH	同力日升
300259.SZ	新天科技	688009.SH	中国通号
300351.SZ	永贵电器	873703.BJ	广厦环能

注：在年度考核过程中对标企业样本若出现退市、主营业务发生重大变化或由于进行资产重组导致数据不可比时、或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在考核时剔除或更换样本。

### 3、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人考核分年进行，根据公司现行的个人的绩效考核评价体系确定考核结果。

原则上绩效考核结果划分为优秀、良好、达标、不合格四个档次。考核评价表适用于本激励计划涉及的所有激励对象。

考核等级	优秀	良好	达标	不合格
个人解除限售比例	100%	100%	90%	0%

激励对象对应考核年度达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=个人解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票，由公司授予价格与股票市价的孰低值回购注销。

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第八条 考核结果的应用

1、个人当年度实际解除限售额度=个人解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

2、激励对象考核年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

### 第九条 考核结果管理

1、考核指标和结果的修正考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应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、考核结果反馈被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会

应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

4、考核结果申诉。被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

## 第五章 附则

第十条 本办法经公司股东大会审议通过后生效并实施，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突，则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

中密控股股份有限公司董事会

2024年4月26日