

浙江夏厦精密制造股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江夏厦精密制造股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全长效激励约束机制，吸引和留住核心管理、核心技术和业务人才，充分调动公司员工积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，公司拟对公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员进行股权激励，制定了《浙江夏厦精密制造股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证公司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、法规和规范性文件、以及《浙江夏厦精密制造股份有限公司公司章程》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

通过对包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益及核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

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，以实现本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

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人事行政部负责具体实施考核工作，公司人事行政部、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，

并对数据的真实性和可靠性负责。

五、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自本次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至本次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自本次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至本次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自本次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至本次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留授予的限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排与首次授予限制性股票一致。若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
预留授予的第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2025-2027 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解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售期		业绩考核目标
授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2024 年营业收入或扣非后净利润为基数，2025 年营业收入或扣非后净利润增长率不低于 20%
	第二个解除限售期	以 2024 年营业收入或扣非后净利润为基数，2026 年营业收入或扣非后净利润增长率不低于 40%
	第三个解除限售期	以 2024 年营业收入或扣非后净利润为基数，2027 年营业收入或扣非后净利润增长率不低于 60%

注：1、上述“营业收入或扣非后净利润”指经审计的上市公司合并口径营业收入或扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润；2、业绩考核指标不考虑本次股权激励产生的股份支付。

若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分解除限售考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的第一个解除限售期	以 2024 年营业收入或扣非后净利润为基数，2026 年营业收入或扣非后净利润增长率不低于 40%
预留授予的第二个解除限售期	以 2024 年营业收入或扣非后净利润为基数，2027 年营业收入或扣非后净利润增长率不低于 60%

业绩完成度与公司层面解除限售比例情况如下：

业绩完成比例	公司层面解除限售比例
$A \geq 100\%$	$X=100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$X=A$
$A < 80\%$	$X=0$

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的 80%，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的 80%，公司层面解除限售比例即为业绩完成度所对应的解除限售比例（X），激励对象当期未能解除限售的限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考

考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”“不合格”四个等级。

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人评价结果达到“优秀”，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的全部限制性股票；若激励对象上一年度个人评价结果达到“良好”，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的限制性股票的 80%；若激励对象上一年度个人评价结果达到“合格”，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的限制性股票的 60%；若激励对象上一年度个人考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，激励对象不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2025 年至 2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核程序

公司人事行政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。

十、考核结果管理

（一）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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委

员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可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进行修正。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，公司人事行政部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司人事行政部负责统一销毁。

十一、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限制性股票激励计划生效后实施。

浙江夏厦精密制造股份有限公司董事会

2025 年 6 月 13 日