

杭州联德精密机械股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州联德精密机械股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，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业务（技术）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结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《杭州联德精密机械股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）。

为保证本次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、规范性文件以及《杭州联德精密机械股份有限公司章程》《激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

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，充分调动公司核心团队的积极性，保证本次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，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，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，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次激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，

包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事及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。

以上激励对象中，所有激励对象必须在本计划的有效期内与公司（含子公司）任职并签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及职责

- （一）公司薪酬委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部在公司薪酬委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬委员会审核；
- （三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的收集和核实，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）公司层面业绩考核要求
- 本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对考核年度的公司营业收入（A）或公司扣非净利润（B）进行考核，根据完成情况核算各年度公司层面的解除限售比例。

本激励计划授予的限制性股票的各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	营业收入 A（亿元）		扣非净利润 B（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2025 年	12.00	10.80	2.00	1.80
第二个解除限售期	2026 年	13.50	12.15	2.30	2.07
第三个解除限售期	2027 年	16.00	14.40	2.70	2.43

考核指标	完成度	解除限售比例
------	-----	--------

营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=90\%$
	$A < A_n$	$X=0$
扣非净利润（B）	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=90\%$
	$B < B_m$	$Y=0$
公司层面解除限售比例	X 或 Y 的孰高值	

注：1、上述“营业收入”和“扣非净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“扣非净利润”是以剔除公司全部有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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，则预留部分限制性股票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	营业收入 A（亿元）		扣非净利润 B（亿元）	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）	目标值（ B_m ）	触发值（ B_n ）
第一个解除限售期	2026 年	13.50	12.15	2.30	2.07
第二个解除限售期	2027 年	16.00	14.40	2.70	2.43

考核指标	完成度	解除限售比例
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=90\%$
	$A < A_n$	$X=0$
扣非净利润（B）	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=90\%$
	$B < B_m$	$Y=0$
公司层面解除限售比例	X 或 Y 的孰高值	

注：1、上述“营业收入”和“扣非净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“扣非净利润”是以剔除公司全部有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若某一考核期公司未满足上述业绩考核的目标值或触发值，则该期相应不可解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

考评结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	100%	60%	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的额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象因公司业绩考核或个人绩效考核不达标等原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在薪酬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委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核者可向薪酬委员会提出申诉，薪酬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最终确认；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录；

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认；

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

（二）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。

杭州联德精密机械股份有限公司

2025 年 7 月 10 日