

## 上海阿为特精密机械股份有限公司

### 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为保证上海阿为特精密机械股份有限公司（以下简称“公司”）2025年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心骨干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，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》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规、规范性文件和《上海阿为特精密机械股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供评价依据；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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本次激励计划的所有激励对象,包括公司(含控股子公司)董事、高级管理人员和核心骨干。

### 四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- 2、公司财务部、人力资源及行政部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- 3、公司财务部、人力资源及行政部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,人力资源及行政部负责具体实施考核工作。
- 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、公司层面业绩指标要求

本次激励计划首次授予股票期权的行权考核年度为 2025-2026 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予权益的各年度公司层面业绩考核目标分别如下:

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2024 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 10.00%; 2、以 2024 年净利润为基数, 2025 年净利润增长率不低于 10.00%。
第二个行权期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2025 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 25.00%或以 2024 年营业收入为基数, 2025 年及 2026 年营业收入累计增长不低于 147.50%; 2、以 2025 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 20.00%或以 2024 年净利润为基数, 2025 年及 2026 年净利润累计增长不低于 142%。

注: 1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准,其中营业收入指合并报表中上市公司营业收入,净利润指合并报表中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,并剔除本次及其它激励计划股份支付费用的影响,下同;

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的股票期权行权考核年度及业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露后授予，则预留部分的行权考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 25.00%； 2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 20.00%。
第二个行权期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2026 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 25%或以 2025 年营业收入为基数，2026 年及 2027 年营业收入累计增长不低于 181.25%； 2、以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%或以 2025 年净利润为基数，2026 年及 2027 年净利润累计增长不低于 164%。

若行权条件达成，则激励对象按照本次激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的权益不得行权，由公司注销。

## 2、个人层面的绩效考核指标

公司将根据公司现行绩效考核的相关规定和《2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人年度考核结果划分为 A、B、C、D 四档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核结果	A	B	C	D
个人考核系数	100%	80%	60%	0

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人考核系数×个人当年计划可行权额度。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

## 六、考核结果的运用

(一) 激励对象只有在公司层面业绩考核满足条件的前提下, 才能行权对应当期获授的股票期权; 若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的, 所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权, 由公司予以注销。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标, 激励对象个人当年实际可行权额度=个人考核系数×个人当年计划行权数量; 激励对象考核当年不能行权的股票期权由公司予以注销。

## 七、考核期间与次数

### 1、考核期间

本次激励计划首次授予部分的考核期间为 2025-2026 年两个会计年度, 若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露(含当日)前授予, 则预留授予的考核期间与首次授予部分保持一致; 若预留部分在公司 2025 年三季度报告披露后授予, 则预留部分的考核期间为 2026-2027 年两个会计年度。

### 2、考核次数

本计划授予股票期权在考核期间内每个会计年度考核一次。

## 八、考核办法和程序

1、公司人力资源及行政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董事会薪酬与考核委员会。

2、薪酬与考核委员会根据考核报告, 确定被激励对象股票期权可行权的资格及数量。

## 九、考核结果的管理

### (一) 考核结果反馈与申诉

1、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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议, 可在接到考核通知的五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉, 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。

### (二) 考核结果归档

1、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人力资源及

行政部负责统一销毁。

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。

#### 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

3、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。

上海阿为特精密机械股份有限公司

董事会

2025年9月15日