

华辰精密装备(昆山)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

华辰精密装备(昆山)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约束机制,形成良好均衡的价值分配体系,吸引留住优秀人才,充分调动公司核心团队人员的积极性,使其更诚信勤勉地开展工作,以促进公司业绩稳步持续提升,确保远期发展战略及经营目标的实现,拟实施 2024 年限制性股票激励计划(以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”)。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施,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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定,并结合公司实际,特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构,建立和完善公司长效激励约束机制,保证公司限制性股票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,进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价,以实现限制性股票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规模,实现公司与全体股东利益的最大化。

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

(一) 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。

(二) 公司董事会办公室、管理部、财务中心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。

(三) 公司管理部、财务中心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。

(四) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为2025-2028年四个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分限制性股票的公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20%； 2、以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于20%。
首次授予的限制性股票第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于44%； 2、以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于44%。
首次授予的限制性股票第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于73%； 2、以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于73%。
首次授予的限制性股票第四个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于107%； 2、以2024年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于107%。

注：1、基准年度（2024）“净利润”为会计师事务所审计的“归属于上市公司股东的净利润”；考核年度（2025-2028年）的“净利润”以剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润为计算依据，下同。

2、“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露前授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于44%； 2、以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于44%。
预留授予的限制性股票第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于73%； 2、以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于73%。
预留授予的限制性股票第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于107%； 2、以2024年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于107%。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司长期经营战略和年度经营目标、所在部门的年度指标，来制定激励对象的年度绩效考核指标。根据年度绩效指标的计划完成情况，对激励对象进行绩效考核。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象计划归属限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划首次授予的考核年度为2025-2028年四个会计年度，每年考核一次。

若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露前授予，则预留授予的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露后授予，则预留授予的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司管理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。

八、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。

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。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后，管理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管理部负责统一销毁。

九、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 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

华辰精密装备（昆山）股份有限公司董事会

2024年11月8日