

# 成都大宏立机器股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证成都大宏立机器股份有限公司（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，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的管理团队及骨干人员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，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、法规、规范性文件和《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

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

1、公司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、公司人力资源部、财务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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### 1、公司层面业绩考核要求

首次授予限制性股票的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年

度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024年	2024年公司净利润（A）：目标值（Am）2,000万元； 触发值（An）1,600万元
第二个归属期	2025年	2025年公司净利润（B）：目标值（Bm）3,000万元； 触发值（Bn）2,400万元

注：上表中“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且剔除（即不考虑）本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。下同。

若预留部分在公司2024年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的公司层面业绩考核与首次授予一致；若预留部分在公司2024年第三季度报告披露之后授予，则预留部分业绩考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	2025年公司净利润（B）：目标值（Bm）3,000万元； 触发值（Bn）2,400万元
第二个归属期	2026年	2026年公司净利润（C）：目标值（Cm）4,000万元； 触发值（Cn）3,200万元

注：上表中“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且剔除（即不考虑）本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。下同。

各考核年度业绩完成情况对应的公司层面归属比例如下表所示：

考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例（X）
考核年度净利润（2024年）A	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=(A/A_m)*100\%$
	$A < A_n$	$X=0$
考核年度净利润（2025年）B	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=(B/B_m)*100\%$
	$B < B_n$	$X=0$
考核年度净利润（2026年）C（如有）	$C \geq C_m$	$X=100\%$
	$C_n \leq C < C_m$	$X=(C/C_m)*100\%$
	$C < C_n$	$X=0$

若公司净利润达到当期目标值的，则当年公司层面归属比例为100%；若公司净利润介于触发值与目标值之间，则当年公司层面具体归属比例按上表计算公式计算确定；若公司净利润低于触发值，则激励对象当年计划归属的限制性股票均不得归属。

若公司未满足业绩考核目标，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，由公司作废失效。

#### （五）个人层面绩效考核要求

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实施，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当年实际归

属额度：

考核结果	优秀	良好	合格	需改进	不合格
考核分数 (M)	$M \geq 90$	$90 > M \geq 80$	$80 > M \geq 70$	$70 > M \geq 60$	$M < 60$
个人层面归属比例	100%	90%	80%	60%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能归属或不能完全归属的，不得递延至下期归属，由公司作废失效。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象限制性股票归属前一个会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务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、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

## 九、考核结果的管理

### 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可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、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

### 3、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，须当事人签字。

十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

成都大宏立机器股份有限公司董事会

2024年9月29日