

浙江朗迪集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

浙江朗迪集团股份有限公司（以下简称“公司”）按照《浙江朗迪集团股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划草案”）对公司董事、高级管理人员、公司及控股子公司核心骨干员工（以下简称“激励对象”）实施股权激励。为保证公司激励计划的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规、部门规章以及《浙江朗迪集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，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，充分调动公司各级管理人员、核心技术人员、业务骨干的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

- 1、方案公开：考核方案形成书面制度公开发布，考核过程规范透明。
- 2、指标客观：考核指标尽可能量化，明确定义内涵、衡量方法及需达到的目标值，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录等方式进行客观评价。
- 3、方案沟通：考核指标必须与被考核人沟通确认，考核结果需要和被考核人沟通，被考核人对考核结果存在异议可向上一级主管或本单位绩效考核组织部门反馈。
- 4、利益挂钩：股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2024 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构和程序

- 1、公司董事会负责领导和组织对股权激励计划的激励对象的考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核。
- 2、董事会指派职能部门人员（董事会办公室、人力资源部、财务管理部、企业管理部等相关部门）组成“考核小组”负责具体实施考核工作。
- 3、高级管理人员的绩效考核由董事会直接负责（属于公司总经理分管的高管先由总经理出具初评意见），高管之外的激励对象由公司考核小组负责出具绩效考核报告并提交公司总经理，由总经理审定后提交董事会。
- 4、所有激励对象的绩效考核结果须提交董事会审议并做出最终决议。

在解除限售期/行权期的两个会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。公司层面业绩考核权重占比为对应年度内可解除限售的限制性股票总量的 60%，个人层面绩效考核权重占比为对应年度内可解除限售的限制性股票总量的 40%。

解除限售期	解除限售比例	公司层面业绩考核		个人层面绩效考核	
		如完成	未完成	优秀、良好或合格	不合格
第一个解除限售期	50%	50%*60%	该解除限售期内对应限制性股票全部回购注销，不再进行个人考核	50%*40%*考核等级对应比例	个人层面部分回购注销
第二个解除限售期	50%	50%*60%	该解除限售期内对应限制性股票全部回购注销，不再进行个人考核	50%*40%*考核等级对应比例	个人层面部分回购注销

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2024 年至 2025 年两个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

公司满足以下业绩条件时，本激励计划首次授予的限制性股票方可解除对应限售比例：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	以 2023 年业绩指标为基数，2024 年剔除股份支付费用影响的扣非净利润较 2023 年度增长率不低于 12%。
第二个解除限售期	以 2023 年业绩指标为基数，2025 年剔除股份支付费用影响的扣非净利润较 2023 年度增长率不低于 18%； 或以 2023 年业绩指标为基数，2024 年剔除股份支付费用影响的扣非净利润增长率+2025 年剔除股份支付费用影响的扣非净利润增长率合计 $\geq 30\%$ 。

注 1：上述业绩指标为公司对应年度“净利润”，“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

如预留部分的限制性股票于 2024 年第三季度报告披露前完成授予，则各年度绩效考核指标与首次授予各年度考核目标一致。如预留部分的限制性股票于 2024 年第三季度报告披露后完成授予，则本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2025 年至 2026 年两个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的解除限售条件之一，此情形下，公司满足以下业绩条件时，本激励计划预留授予的限制性股票方可解除对应限售比例：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	以 2023 年业绩指标为基数，2025 年剔除股份支付费用影响的扣非净利润较 2023 年度增长率不低于 18%。
第二个解除限售期	以 2023 年业绩指标为基数，2025 年剔除股份支付费用影响的扣非净利润增长率+2026 年剔除股份支付费用影响的扣非净利润增长率合计 $\geq 50\%$ 。

注 1：上述业绩指标为公司对应年度“净利润”，“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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目标条件的，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，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核制度实施。激励对象个人绩效评价结果为“优秀”“良好”“合格”“不合格”四个等级。对应的个人层面解除限售比例如下所示：

绩效评价结果	优秀及良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	60%	0

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象在对应年度绩效考核结果达到“优秀”“良好”或“合格”等级，则激励对象个人层面当年可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×解除限售比例×等级权重。

若激励对象在上一年度绩效考核结果为“不合格”，则其当年度个人对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，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。

六、考核结果管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事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、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为涉密资料由人力资源部归档保存。

4、考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会提出申诉，董事会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复，董事会的答复为最终裁决，员工应当予以服从。

七、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股权激励计划生效后实施。

浙江朗迪集团股份有限公司

董事会

2025年9月8日