

# 隆华科技集团（洛阳）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

为保证隆华科技集团（洛阳）股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划的顺利实施，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中层管理人员、核心技术（业务）骨干勤勉地开展工作，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。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、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，制定了公司《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，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，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限制性股票激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）中层管理人员、核心技术（业务）骨干。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

公司监事、独立董事不得参加本计划。

### 四、考核机构

- （一）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；
- （二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作；
- （三）公司董事会负责考核结果的审核。

## 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考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

公司授予限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润增长目标值 $K_m$ （定比 2023 年）
第一个归属期	2025 年	100%
第二个归属期	2026 年	200%
第三个归属期	2027 年	300%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度的业绩完成情况相挂钩（ $K$ ），则公司层面归属比例（ $X$ ）确定方法如下：

考核指标	业绩考核目标类别	业绩目标内容	公司层面归属比例
考核年度实现的净利润增长率（定比 2023 年）	A	$K \geq K_m$	$X=100\%$
	B	$80\% \times K_m \leq K < K_m$	$X=80\%$
	C	$K < 80\% \times K_m$	$X=0\%$

注：上述“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据，下同。

若公司未满足上述业绩指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票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

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、不合格三个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例（ $Y$ ）确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核结果	优秀	良好	不合格
个人层面归属比例	100%	80%	0%

激励对象当年实际归属的权益数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（ $X$ ）×个人层面归属比例（ $Y$ ）。

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

### （一）考核期间

激励对象归属限制性股票的前一会计年度。

## （二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门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提交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的归属资格及数量，并提交董事会审议。

## 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，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。

如果被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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

### （二）考核结果归档

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。

## 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限制性股票激励计划生效后实施。

隆华科技集团（洛阳）股份有限公司

董事会

二〇二四年十二月十六日