

# 宁波大叶园林设备股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁波大叶园林设备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《宁波大叶园林设备股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了 2025 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”）。

### 第一章 总 则

#### 第一条 考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，提升公司凝聚力和向心力。通过对公司管理团队和核心员工工作绩效进行全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行。同时，建立对激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

#### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，为本公司（含控股子公

司)任职的高管、核心技术(业务)人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

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

公司独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工不得参加本计划。

#### **第四条 考核工具**

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

### **第二章 考核组织管理机构**

#### **第五条 考核机构**

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

#### **第六条 考核程序**

公司人力资源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。

#### **第七条 考核期间与次数**

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2025 年度和 2026 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

### 第三章 考核内容

#### 第八条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2024 年营业收入为基准，考核各年度营业收入增长率（A），根据指标完成程度（X）核算归属比例。

各年度绩效考核目标如下表所示：

##### 1、公司层面考核内容

归属期	业绩考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025 年	70%	56%
第二个归属期	2026 年	105%	84%

考核指标	完成度	指标对应系数
营业收入增长率(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X=A/A_m * 100\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：1、上表中“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司层面归属比例计算方法：

①若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；

②若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

##### 2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，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合格和不合格两个档次，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：

个人上一年考核结果（S）	优秀 ( $S \geq 90$ )	良好 ( $90 > S \geq 85$ )	合格 ( $85 > S \geq 60$ )	不合格 $S < 60$
个人层面归属比例（N）	100%	85%	60%	0

### 第九条 考核结果的应用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。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数量 × 个人层面归属比例 × 公司层面归属比例。

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。

## 第四章 考核结果的管理

### 第十条 考核结果管理

- 1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。
- 3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

## 第五章 附则

**第十一条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十二条** 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它

规范性文件等规定为准。

**第十三条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

宁波大叶园林设备股份有限公司

2025 年 4 月 23 日