

杭州雷迪克节能科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证杭州雷迪克节能科技股份有限公司（以下简称“雷迪克”或“公司”）2025 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心管理人员、核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，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》等法律、法规、规范性文件及《杭州雷迪克节能科技股份有限公司章程》《杭州雷迪克节能科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《杭州雷迪克节能科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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，保证股权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。

三、考核范围

本办法适用于 2025 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

（一）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和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部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，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、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的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，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年	2024 年营业收入 74,009.86 万元为基数，2025 年营业收入增长率不低于 40%
第二个归属期	2026 年	2024 年营业收入 74,009.86 万元为基数，2026 年营业收入增长率不低于 80%
第三个归属期	2027 年	2024 年营业收入 74,009.86 万元为基数，2027 年营业收入增长率不低于 120%

注1：上述“营业收入”均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为计算依据。

注2：上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2025年第三季度报告披露之前授予，预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标与首次授予部分一致。若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2025年第三季度报告披露之后授予，预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第二个归属期	2026 年	2024 年营业收入 74,009.86 万元为基数，2026 年营业收入增长率不低于 80%
第三个归属期	2027 年	2024 年营业收入 74,009.86 万元为基数，2027 年营业收入增长率不低于 120%

注1：上述“营业收入”均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为计算依据。

注2：上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的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S、A、B、C、D（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为D）五个档次，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：

考核结果	优秀（S）	良好（A）	称职（B）	待改进（C）	不合格（D）
个人层面归属比例	100%		80%	50%	0%

当公司层面绩效考核要求达成时，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人股票计划归属总数量×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，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成个人层面绩效考核报告上交董事会薪酬与委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，激励对象的直接主管及人力资源中心应当在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，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及考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须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，保存期限为三年，对于超过保存期限的文件与记录由人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

3、本办法经公司股东会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

杭州雷迪克节能科技股份有限公司董事会

2025 年 9 月 19 日