

大连德迈仕精密科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

大连德迈仕精密科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，保证公司业绩持续稳步增长，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，为确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利进行，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、法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

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与经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，按照本办法和考核对象的业绩情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

- （一）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）公司人力资源管理中心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）公司办公室、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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年和2027年两个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，需满足考核年度业绩考核任一目标（即年度营业收入增长率或年度净利润增长率）方可归属，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润/营业收入（Am）
第一个归属期	2026	5,000/66,000万元
第二个归属期	2027	5,500/72,000万元

- 注：
- 1、上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据。
 - 2、上述“净利润”以公司经审计归属于上市公司股东的净利润，并剔除子公司苏州德迈仕技术有限公司折旧摊销及本次有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数据为计算依据。
 - 3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则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，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其归属比例。

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的股权激励个人绩效考核相关规定以及公司现行薪酬与考核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A、B、C、D四个档次，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	A	B	C	D
------	---	---	---	---

个人层面归属比例	100%	100%	80%	0
----------	------	------	-----	---

激励对象当年实际可归属限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。

最终归属数量：第一年归属数量标准*公司层面可归属比例*个人考核归属比例+第二年归属数量标准*公司层面可归属比例*个人考核归属比例。

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，对应的限制性股票作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核期间为2026年和2027年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

（一）每一考核年度公司层面业绩数据由财务部提供，报董事会审批确定；

（二）每一考核年度由公司相关绩效规定确定考核对象个人的年度工作业绩目标。考核期结束后，办公室负责具体考核操作，收集、汇总相关考核数据，统一制作表格，组织考核评分，并将初步汇总的考核结果报薪酬与考核委员会审核；

（三）考核结果初步汇总后，薪酬与考核委员会应于五个工作日内公布考核结果；

（四）经公司董事会审议后的考核结果为最终考核结果，考核结果作为公司董事会确认激励对象限制性股票归属的依据。

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，董事会薪酬与考核委员会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，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源管理中心需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，该计划结束三年后由人力资源管理中心负责统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

大连德迈仕精密科技股份有限公司

董事会

二〇二六年八月三十一日