

证券简称：301200

证券代码：大族数控

深圳市大族数控科技股份有限公司
2023 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

深圳市大族数控科技股份有限公司

二〇二三年十一月

深圳市大族数控科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，保证公司业绩稳步提升，确保发展战略和经营目标的实现，公司拟实施《深圳市大族数控科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”）。

为了保证本激励计划的顺利实施，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、行政法规、规章、规范性文件以及《深圳市大族数控科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《深圳市大族数控科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立与完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，以最大程度发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法对激励对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）的董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员，不包括独立董事、监事，也不包括合计持有公司 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。

所有激励对象必须在本计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权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。

2、薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

3、公司考核办、财务部等相关部门负责有关考核数据的收集和提供、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果，并对公司数据的真实性和可靠性负责，应当向董事会薪酬与考核委员会定期报告工作。

第五条 考核程序

1、各考核年度的年初，公司考核办应当根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据。

2、公司考核办在考核年度末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。

3、公司考核办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，负责计算激励对象的考核分数，汇总考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司考核办、财务部等相关部门应当将本限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第三章 考核内容

第六条 考核年度与次数

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核指标与标准

1、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 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：

归属期	各考核年度净利润增长率 (A)		各考核年度净利润累计增长率 (B)	
	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个归属期	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%
第二个归属期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 35%	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 45%	以 2023 年净利润为基数，2024 年—2025 年净利润累计增长率不低于 50%，且 2025 年净利润不低于 2023 年净利润	以 2023 年净利润为基数，2024 年—2025 年净利润累计增长率不低于 65%，且 2025 年净利润不低于 2023 年净利润
第三个归属期	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 60%	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 75%	以 2023 年净利润为基数，2024 年—2026 年净利润累计增长率不低于 110%，且 2026 年净利润不低于 2023 年净利润	以 2023 年净利润为基数，2024 年—2026 年净利润累计增长率不低于 140%，且 2026 年净利润不低于 2023 年净利润

注：上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

公司层面归属比例 (X) 的确定规则：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
考核年度净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X=0$
各考核年度净利润累计增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$
	$B < B_n$	$X=0$

公司层面归属比例 X 的确定规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, $X=0$; 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$ 或 $X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$ 。若净利润增长率、净利润累计增长率均达到触发值及以上, 则公司层面归属比例 (X) 以孰高者确定
------------------	---

归属期内, 公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。各归属期内, 按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可归属数量, 根据公司层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属, 作废失效。

2、激励对象个人层面的绩效考核要求

依据本考核管理办法对激励对象进行考核, 将激励对象当年实际可归属的股份数与其个人上一年度的绩效考核挂钩。

个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档, 则上一年度激励对象个人绩效考核合格; 若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档, 则上一年度激励对象个人绩效考核不合格。激励对象只有在上一年度绩效考核合格, 当年度限制性股票才可按照个人可归属比例进行归属。

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, 则作废失效, 不可递延至下一年度。

第四章 考核结果应用

第八条 考核结果等级及修正

(一) 各考核对象的考核总分按下表得出考核等级：

考核总分	90-100	80-89	60-79	0-59
考评结果等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格

(二) 考核期内，如遇重大不可抗力等因素严重影响考核对象业绩的，薪酬与考核委员会可酌情修改偏差较大的考核指标和考核结果。

第九条 考核结果反馈与申诉

1、被考核者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结束 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提请申诉。根据实际情况，董事会薪酬与考核委员会应在 10 日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

第十条 考核结果应用

考核结果作为激励计划的归属依据，具体如下：

激励对象当年实际归属额度=激励对象当年计划归属额度×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）

(一) 考核结果为良好及以上的，个人层面归属比例（Y）=考核得分÷100。

(二) 考核结果为合格的，由薪酬与考核委员讨论、提议激励对象个人层面当年归属的比例，归属比例不高于 50%，并报董事会审批。

(三) 考核结果为不合格的，取消激励对象个人当年的归属资格，其当年的限制性股票由公司全部作废。

(四) 若公司或激励对象出现《深圳市大族数控科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》第十三章规定的情形时，则须优先按该规定执行。

第十一条 考核结果归档

- 1、考核结束后，公司考核办应归档保存绩效考核的所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。
- 3、绩效考核结果应为保密资料归档保存，本激励计划结束 5 年后经薪酬与考核委员会核定后由公司考核办负责统一销毁。

第五章 附 则

第十二条 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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十三条 本办法经公司股东大会审议通过并自《深圳市大族数控科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》生效后实施。

深圳市大族数控科技股份有限公司董事会

2023 年 11 月 21 日