

崇达技术股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证崇达技术股份有限公司（以下简称“公司”）2026 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《崇达技术股份有限公司章程》、《崇达技术股份有限公司 2026 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《崇达技术股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，保证公司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

本办法适用于本计划所确定的所有激励对象，包括首次授予的激励对象及预留部分的未来激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司人力资源部、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及报告工作；

（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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司业绩考核条件

本计划授予的限制性股票，在 2026-2028 年三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核条件作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核条件如下表所示：

解除限售期	公司业绩考核条件	
	基准增长率	目标增长率
第一个解除限售期	以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%	以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 20%
第二个解除限售期	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 21%	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 50%
第三个解除限售期	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 34%	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 75%

预留部分限制性股票解除限售安排及公司业绩考核条件如下：

解除限售期	公司业绩考核条件	
	基准增长率	目标增长率
第一个解除限售期	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 21%	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 50%
第二个解除限售期	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 34%	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 75%

按照以上业绩指标，各期解除限售股票数量与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

(1) 以上各年度指标中净利润增长率未达到基准增长率则属于未达到当年的解除限售条件，当年对应的限制性股票由公司予以回购注销。

(2) 以上各年度指标在净利润增长率均达到基准增长率的前提下，按以下计算法则确定各期公司级解除限售股票数量：

各期公司解除限售股票数量＝各期公司可解除限售股票数量×各期公司解除限售股票比例

其中，公司解除限售股票比例确定方法如下（设 X 为考核当期实际同比 2025 年增长率，A 为当期基准增长率，B 为当期目标增长率）：

考核期公司业绩条件完成情况	指标解除限售股票比例
当 $B > X \geq A$	$80\% + (X - A) / (B - A) \times 20\%$
当 $X \geq B$	100%

说明：

(1) 以上“净利润”为扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润，且以剔除本激励计划产生的股份支付费用影响数值为计算依据。

(2) 公司业绩考核没有达到目标条件而未能解除限售部分的限制性股票，由公司予以回购注销。

(3) 由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

(二) 个人业绩考核条件

个人解除限售比例依据个人绩效考核结果确定，主要依据公司绩效管理体系要求，以被考核人员年度绩效考核结果为依据。

当期个人解除限售股票数量＝当期个人可解除限售股票数量×当期公司解除限售比例×当期个人解除限售比例

考核等级	S	A	B	C	D
	优秀	良好	合格	基本合格	不合格
个人解除限售比例	100%	95%	90%	80%	0%

个人未解除限售的限制性股票，由公司予以回购注销。

六、考核期间与考核次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每年考核一次。

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。

八、考核结果的反馈与应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后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出申诉，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；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

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。

十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订，自股东会审议通过之日起实施。

崇达技术股份有限公司

董 事 会

2026年1月13日