广东鼎泰高科技术股份有限公司

2026 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东鼎泰高科技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2026 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利推进及有序实施，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》《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、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、本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

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司本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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现本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激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

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）公司证券部、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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，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	业绩考核目标	
	触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 80 亿元； 2、2027 年净利润不低于 30 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 100 亿元； 2、2027 年净利润不低于 40 亿元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 128 亿元； 2、2028 年净利润不低于 50 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 160 亿元； 2、2028 年净利润不低于 70 亿元。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内因实施激励计划及员工持股计划（如有）所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司根据各考核年度的业绩目标完成度，确定公司层面可归属限制性股票数量，具体方式如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面归属比例
考核年度净利润或营业收入（A）	A≥Am	100%
	Am＞A≥An	80%+（A-An）/（Am-An）×20%
	A＜An	0

注：1、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、公司层面归属比例经四舍五入，保留两位小数。

若公司未满足上述业绩考核目标触发值的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）事业部层面考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票额度与其所属事业部对应考核年度的考核指标完成情况挂钩，根据完成情况设置不同的归属比例：

事业部考核结果	S	A	B	C	D
事业部层面归属比例	100%		90%	80%	0

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为 S、A、B、C、D 五档，其对应个人层面归属比例如下：

个人层面考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	60%	0

在满足公司层面业绩考核目标的情况下，其当期实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×事业部层面归属比例×个人层面归属比例。

所有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，并作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2027-2028 年两个会计年度。公司层面的业绩考核、事业部层面考核及个人层面的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，员工直接主管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。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源部或证券部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部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部负责统一销毁。

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 A 股限制性股票激励计划生效后实施。

广东鼎泰高科技术股份有限公司

董事会

2026 年 11 月 12 日