广东拓斯达科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东拓斯达科技股份有限公司（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，充分调动优秀管理人才、核心研发人员和业务骨干的积极性和创造性，有效地将股东、公司和核心团队个人三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定了《广东拓斯达科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为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、法规和规范性文件、以及公司章程、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保障本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而推动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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于参与公司2026年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）中层管理人员及核心技术、业务骨干等。

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）公司证券事务部、人资中心、财务中心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）公司人资中心、财务中心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、考核程序

公司人资中心、财务中心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，公司董事会负责考核结果的审核。

六、考核指标及标准

本激励计划的考核分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核：

（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，本激励计划各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核指标
第一个归属期	2027	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润较 2026 年增长不低于 15.00%； 2、以 2026 年经营利润为基数，2027 年经营利润较 2026 年增长不低于 15.00%。
第二个归属期	2028	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润较 2026 年增长不低于 32.25%； 2、以 2026 年经营利润为基数，2028 年经营利润较 2026 年增长不低于 32.25%。

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；“经营利润”指按财政部 2026 年 7 月修订印发的《企业会计准则第 30 号——财务报表列报》（财会〔2026〕11 号）编制的公司合并利润表中的“经营利润”项目。上述增长率为以 2026 年为基数的累计增长率。

2、上述净利润、经营利润数值，均为剔除公司全部存续的股权激励计划及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响后的数值。

3、2026 年度基数以经审计的 2026 年年度报告数据为准，其中 2026 年度经营利润按新列报准则口径重述；2027、2028 年度净利润及经营利润均以经审计的定期报告数据为准。

4、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。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

在上述约定期间内，未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的限制性股票，不得归属或递延至下一期归属，公司将按本激励计划规定的原则作废失效激励对象相应尚未归属的限制性股票。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的绩效管理办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，激励对象个人绩效考核结果分为A、B+、B、C四个档次。激励对象个人层面归属系数根据下表考核结果对应的绩效考核归属系数进行确定：

考核评价结果	A、B+、B	C
个人层面绩效考核归属系数（P）	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票=个人当期计划归属的数量×个人层面绩效考核归属系数（P）。

若激励对象个人年度绩效考核结果为“C”，则激励对象对应当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效，不可递延至下一年度。

七、考核结果的运用

考核成绩将作为本激励计划限制性股票的归属依据。公司将根据每个归属期前一会计年度的考核成绩确认激励对象的归属资格。

激励对象个人当年实际可归属额度＝个人当年计划归属额度×个人层面绩效考核归属系数（P）。

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，作废失效，不可递延至下一年度。

八、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2027-2028年两个会计年度，公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

九、考核结果管理

（一）考核成绩的反馈

被考核的激励对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核结束后5个工作日内向激励对象通知考核结果。

（二）考核结果的申诉

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后5个工作日内与人资中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人资中心作为保密资料归档保存。

十、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、法规及行政规章、规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、法规及行政规章、规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广东拓斯达科技股份有限公司董事会

2026年11月24日