

深圳拓邦股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳拓邦股份有限公司(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,充分调动公司骨干员工及核心团队的积极性,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 2024 年股票期权激励计划(以下简称“本次激励计划”)。

为保证本次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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、本次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,保证公司本次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,以实现本次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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

(一)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负责审核、考核工作。

(二)薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作,并负责对管理人员等激励对象进行考核。

(三)公司人力资源部负责具体实施考核工作,人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(四)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核安排

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2025、2026、2027 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 2025 年营业收入不低于 116 亿元；或 (2) 2025 年扣非净利润不低于 8 亿元。
第二个行权期	(1) 2026 年营业收入不低于 138 亿元；或 (2) 2026 年扣非净利润不低于 9.6 亿元。
第三个行权期	(1) 2027 年营业收入不低于 160 亿元，或 (2) 2027 年扣非净利润不低于 11.5 亿元。

注：1、上述2025年-2027年“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述2025年-2027年“扣非净利润”指以经审计的归属于母公司股东的扣除非经营性损益的净利润，且剔除本次激励计划及有效期内其他激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同；

若各行权期对应考核年度公司业绩水平未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，相关权益不得递延至下一期行权，由公司注销。

(五) 个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，行权比例（X）依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

考核结果 (S)	S≥100	80≤S<100	70≤S<80	60≤S<70	S<60
评价标准	非常优秀	优秀	良好	合格	不合格
解锁比例 (X)	100%		80%	60%	0

当公司层面业绩考核达标后，个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权额度*个人层面行权比例（X）。

个人所在部门上一年度业绩出现严重偏离目标水平的情形，公司有权根据实

际情况确定该激励对象实际行权比例，激励对象对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

本激励计划考核年度为 2025、2026、2027 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。

七、考核程序

公司人力资源部、证券部等部门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

1、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当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部、证券部等部门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和证券部负责统一销毁。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

深圳拓邦股份有限公司董事会

2024 年 11 月 7 日