

东莞怡合达自动化股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

东莞怡合达自动化股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和员工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，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本次限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《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、法规和规范性文件以及《东莞怡合达自动化股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关内容，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和员工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。

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、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

（二）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

首次授予的限制性股票分三期归属，各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在 2025 年授出，则预留部分授予的限制性股票的归属时间安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年后授出，则预留部分授予的限制性股票分二期归属，各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（一）公司层面业绩考核要求

综合考虑公司业务现状和行业发展态势以及外部宏观环境等情况，本计划首次授予的限制性股票公司层面业绩考核年度为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	考核年度营业收入（亿元）（A）		考核年度毛利率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025年	28.0	27.5	36.3%	36.1%
第二个归属期	2026年	31.1	30.1	37.3%	36.9%
第三个归属期	2027年	34.1	32.6	38.3%	37.7%

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面归属比例的确定原则如下：

业绩目标完成情况	归属比例
$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$	100%
达成下列三种考核条件之一 ① $A_m > A \geq A_n$ 且 $B_m > B \geq B_n$ ② $A \geq A_m$ 且 $B_m > B \geq B_n$ ③ $A_m > A \geq A_n$ 且 $B \geq B_m$	80%
$A < A_n$ 或 $B < B_n$	0%

注：（1）上述“营业收入”、“毛利率”以经审计的合并报表所载数据为准，下同；

（2）上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若预留部分限制性股票在 2025 年授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2025 年后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	考核年度营业收入（亿元）（A）		考核年度毛利率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026年	31.1	30.1	37.3%	36.9%
第二个归属期	2027年	34.1	32.6	38.3%	37.7%

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面归属比例的确定原则如下：

业绩目标完成情况	归属比例
$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$	100%
达成下列三种考核条件之一 ① $A_m > A \geq A_n$ 且 $B_m > B \geq B_n$ ② $A \geq A_m$ 且 $B_m > B \geq B_n$ ③ $A_m > A \geq A_n$ 且 $B \geq B_m$	80%
$A < A_n$ 或 $B < B_n$	0%

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。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面综合表现考核要求

公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合表现进行考核评价，薪酬与考核委员会负责审核公司个人综合表现考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象归属的比例。

激励对象的个人综合表现评价结果分为三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：

个人评价等级	A	B	C
个人层面归属比例	100%	60%	0%

在公司业绩及个人综合考核要求均达成的前提下，激励对象个人当期股票实际归属额度=个人当期股票计划归属额度×部门层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计

年度，公司层面的业绩考核、部门层面的业绩考核以及个人层面的综合表现考核根据归属安排每期考核一次。

七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据个人综合表现考核结果，确定被激励对象的归属资格及数量。

（二）个人综合表现考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、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，并在此基础上形成个人综合表现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。

九、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，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。

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。考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券部需保留个人综合表现考核所有考核记录。

2、为保证个人综合表现激励的有效性，个人综合表现记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、个人综合表现考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。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限制性股票激励计划生效后实施（以下无正文）

（以下无正文，仅为《东莞怡合达自动化股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》之盖章页）

东莞怡合达自动化股份有限公司

2025 年 6 月 26 日