

## 成都乐创自动化技术股份有限公司

### 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

成都乐创自动化技术股份有限公司（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，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含控股子公司、分公司，下同）高级管理人员及核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，公司制定了《成都乐创自动化技术股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或《激励计划（草案）》）。为保证本激励计划的顺利进行，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《成都乐创自动化技术股份有限公司章程》等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

#### 一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励机制，保证公司本激励计划执行的有效实施，促进激励对象考核管理的制度化、规范化、科学化；同时引导激励对象提高工作绩效，充分调动公司核心团队的积极性，提升公司竞争力，促进公司和员工

共同成长，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

## 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的董事（不包含独立董事）、高级管理人员。

激励对象中，高级管理人员必须经董事会聘任；所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司或公司的控股子公司或公司的分公司签署劳动合同或聘用合同。

## 三、考核机构

董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。具体如下：

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部及各考核单元等相关部门负责相关个人绩效考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。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解除限售条件之一。限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度净利润	
		公司层面解锁系数 100%	公司层面解锁系数 80%

第一个解除限售期	2026年	以2025年扣非净利润为基数，2026年扣非净利润增长率不低于20%	-
第二个解除限售期	2027年	以2025年扣非净利润为基数，2027年扣非净利润增长率不低于40%	以2025年扣非净利润为基数，2027年扣非净利润增长率不低于30%
第三个解除限售期	2028年	以2025年扣非净利润为基数，2028年扣非净利润增长率不低于70%	以2025年扣非净利润为基数，2028年扣非净利润增长率不低于50%

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

2、公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的股票额度作废，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

3、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。

若解除限售条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例解除限售。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年获授的权益不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
解除限售比例	100%	80%	60%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年可解除限售额度=各期可解锁额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划实施期间，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

## 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。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、解除限售

（一）公司董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、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，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事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。

### （二）考核结果归档

1、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束 3 年后由人事行政部负责统一销毁。

3、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。

## 十、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、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。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。  
特此公告。

成都乐创自动化技术股份有限公司

董事会

2026年4月28日