

大连智云自动化装备股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

大连智云自动化装备股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司优秀人才的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了2026年限制性股票激励计划。

为保证2026年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《公司2026年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心人员绩效评价体系和激励机制，通过对公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，进而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、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，授予对象包括公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

（二）公司人事部、董事会办公室、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对公司董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）人事部、审计部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为2026-2027两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年度	公司需满足下列条件： 以2023至2025年度营业收入平均值为基数，2026年度营业收入增长率不低于10%
第二个解除限售期	2027年度	公司需满足下列条件： 以2023至2025年度营业收入平均值为基数，2027年度营业收入增长率不低于20%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同；

2、归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在2026年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在2026年第三季度报告披露后

授出，则预留授予的限制性股票考核年度为2027-2028两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027年度	公司需满足下列条件： 以2023至2025年度营业收入平均值为基数，2027年度营业收入增长率不低于20%
第二个解除限售期	2028年度	公司需满足下列条件： 以2023至2025年度营业收入平均值为基数，2028年度营业收入增长率不低于30%

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，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之和。

（二）个人层面绩效考核要求

公司董事会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面解除限售比例	100%	100%	70%	0%

如果公司当年公司层面业绩考核达标，则激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，公司将按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象每个解除限售期所对应的考核年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留部分在2026年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为2027-2028两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售条件中公司的业绩考核指标。

（二）公司人事部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，并在此基础上形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，相关关联委员应予以回避。

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解除限售资格及数量，相关关联董事应予以回避。

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，公司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个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，公司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解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人事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，保存期限不得少于十年。

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年限制性股票激励计划生效后实施。

大连智云自动化装备股份有限公司

董 事 会

二〇二六年六月九日