

广西东方智造科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

广西东方智造科技股份有限公司（以下简称“公司”）为健全长效激励与约束机制，充分调动核心团队积极性、责任感和使命感，吸引和留住优秀人才，遵循收益与贡献对等原则，推出 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划顺利实施，公司根据《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》《2026 年限制性股票激励计划（草案）》的有关规定，结合实际情况，制定《2026 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立和完善激励约束机制，确保本激励计划顺利实施，促进公司发展战略和经营目标实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平原则，与激励对象工作绩效紧密挂钩，发挥激励与约束作用。

三、考核对象

本激励计划激励对象，包括公司部分董事、高级管理人员（第一类激励对象）以及公司全资子公司桂林广陆数字测控有限公司（以下简称“桂林广陆”）若干核心员工（第二类激励对象），不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核评价工作，公司董事会负责最终考核结果审核。

五、考核标准

本激励计划区分两类激励对象，适用不同考核标准，具体如下：

（一）第一类激励对象

1、前提条件

公司财务会计报告审计意见和财务报告内部控制审计意见均为无保留意见，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。相应解除限售期内未满足前提条件的，所有第一类激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、公司层面业绩考核

解除限售安排	公司层面业绩考核	
	考核值A1	考核值A2
第一个解除限售期	满足以下条件之一： (1) 2026年营业收入（目标值）为2025年营业收入（基准值）的1.17倍（含） (2) 2026年扣除后营业收入（目标值）为2025年扣除后营业收入（基准值）的1.17倍（含）	满足以下条件之一： (1) 2026年营业收入（触发值）为2026年营业收入（目标值）的90.00%（含） (2) 2026年扣除后营业收入（触发值）为2026年扣除后营业收入（目标值）的90.00%（含）
第二个解除限售期	满足以下条件之一： (1) 2027年营业收入（目标值）为2025年营业收入（基准值）的1.34倍（含） (2) 2027年扣除后营业收入（目标值）为2025年扣除后营业收入（基准值）的1.34倍（含）	满足以下条件之一： (1) 2027年营业收入（触发值）为2027年营业收入（目标值）的90.00%（含） (2) 2027年扣除后营业收入（触发值）为2027年扣除后营业收入（目标值）的90.00%（含）

公司层面业绩考核	公司层面可解除限售比例（X）
考核值 A1 以上（含）	X=100%
考核值 A2 以上（含）-考核值 A1 以下（不含）	以下两者取孰高值： 1、 $X=90\% + \frac{[\text{营业收入（实际值）} - \text{营业收入（触发值）}][\text{营业收入（目标值）} - \text{营业收入（触发值）}]}{\text{营业收入（目标值）} - \text{营业收入（触发值）}} \times 10\%$ 2、 $X=90\% + \frac{[\text{扣除后营业收入（实际值）} - \text{扣除后营业收入（触发值）}][\text{扣除后营业收入（目标值）} - \text{扣除后营业收入（触发值）}]}{\text{扣除后营业收入（目标值）} - \text{扣除后营业收入（触发值）}} \times 10\%$
考核值 A2 以下（不含）	X=0%

注 1：上述“营业收入”“扣除后营业收入”指标以经审计公司合并报表数据作为计算依据。

注 2：上述考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

3、个人层面绩效考核

考核工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，按公司有关规定执行。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。通过对第一类激励对象工作绩效进行评价，确定个人层面可解除限售比例，具体如下：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可解除限售比例	100%	80%	50%	0%

相应解除限售期内满足前提条件的，第一类激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=第一类激励对象当期计划解除限售的限制性股票数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。第一类激励对象因公司层面业绩考核及/或个人层面绩效考核而导致当期计划解除限售但未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加算银行同期存款利息。

（二）第二类激励对象

1、业务层面业绩考核

解除限售安排	业务层面业绩考核
第一个解除限售期	2026年量具板块扣除后主营业务收入（目标值）为2025年量具板块扣除后主营业务收入（基准值）的1.08倍（含）
第二个解除限售期	2027年量具板块扣除后主营业务收入（目标值）为2025年量具板块扣除后主营业务收入（基准值）的1.134倍（含）

注 1：桂林广陆为公司下属从事量具业务的主要经营主体。

注 2：上述“量具板块扣除后主营业务收入”指标以经审计公司合并报表数据作为计算依据。2025 年度量具板块扣除后主营业务收入为 252,849,293.87 元。

注 3：相应解除限售期内，业务层面业绩考核达到或超过上述考核要求的，对应业务层面可解除限售比例为 100%；业务层面业绩考核未达到上述考核要求的，对应业务层面可解除限售比例为 0%。

注 4：上述考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

2、个人层面绩效考核

考核工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，按桂林广陆有关规定执行。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。通过对第二类激励对象工作绩效进行评价，确定个人层面可解除限售比例，具体如下：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可解除限售比例	100%	80%	50%	0%

相应解除限售期内，第二类激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=第二类激励对象当期计划解除限售的限制性股票数量×业务层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例，第二类激励对象因业务层面业绩考核及/或个人层面绩效考核而导致当期计划解除限售但未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加算银行同期存款利息。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应自考核评价工作结束后 5 个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象个人绩效考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会自收到激励对象个人申诉后 10 个工作日内开展复核工作，确定激励对象最终个人绩效考核结果。

（三）各解除限售期内，公司依据考核结果相应办理限制性股票解除限售及/或回购注销事项。

七、附则

（一）银行同期存款利率指中国人民银行制定的金融机构同期人民币存款基准利率。自公司公告限制性股票授予登记完成之日（含当日）起计息至公司董事会审议通过回购注销限制性股票事项之日（不含当日），不满一年的，按照一年期计算；满一年不满两年的，按照一年期计算；满两年不满三年的，按照两年期计算；依此类推。

（二）本办法由公司董事会负责解释。本办法所涉条款与法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的有关规定执行；本办法未明确条款按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的有关规定执行。

（三）本办法依据法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（四）本办法经公司股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

广西东方智造科技股份有限公司董事会

二〇二六年九月十四日