

深圳拓邦股份有限公司

2021 年限制性股票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，充分调动公司董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，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》的规定，公司制定了《深圳拓邦股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、中高层管理人员和核心技术（业务）骨干等诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、

中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬和考核委员会负责及报告工作。
- 3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核

公司层面业绩考核的指标主要包括：营业收入增长率或扣非净利润增长率。

本计划授予的限制性股票，在 2022—2024 年的 3 个会计年度中，分年度对业绩指标进行考核并解锁，以达到考核目标作为激励对象当年度的解锁条件。

授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	绩效考核目标（达到以下任一条件即可）
第一个解除限售期	（1）以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率 不低于 55% ；或 （2）以 2020 年扣非净利润为基数，2022 年扣非净利润增长率 不低于 35% 。
第二个解除限售期	（1）以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率 不低于 95% ；或 （2）以 2020 年扣非净利润为基数，2023 年扣非净利润增长率 不低于 110% 。
第三个解除限售期	（1）以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率 不低于 145% ；或 （2）以 2020 年扣非净利润为基数，2024 年扣非净利润增长率 不低于 200% 。

以上扣非净利润指扣除股权激励费用后的扣非净利润。其中 2020 年公司营业收入为 55.6 亿元，扣非净利润为 3.83 亿元。

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有股权按照计划规定比例逐年解锁。如公司业绩考核达不到考核目标条件时，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，该部分股票将由公司回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象当年实际可解锁的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，解除限售比例（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）	$S \geq 100$	$80 \leq S < 100$	$70 \leq S < 80$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
评价标准	非常优秀	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例（X）	100%		80%		0

个人绩效考核结果为“不合格”的激励对象，当年度限制性股票的可解锁额度不可解锁，由公司统一回购注销。

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解除限售比例（X），该激励对象当年度限制性股票未能解除限售额度由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售对应的考核会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，期间每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

1、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。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，考核结果审批确定后应通过流程正式通知被考核对象其评价成绩及考核等级；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心须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。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。

2、本办法自股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳拓邦股份有限公司董事会

2022 年 9 月 24 日