

珠海拾比佰彩图板股份有限公司 2026 年股权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。

珠海拾比佰彩图板股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，吸引和留住优秀人才，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，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，拟实施 2026 年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《珠海拾比佰彩图板股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《珠海拾比佰彩图板股份有限公司 2026 年股权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，建立和完善公司激励约束机制，保证公司 2026 年股权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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现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、考核对象

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，即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，包括在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，不包括公司独立董事。

以上激励对象中，所有激励对象应当在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- （二）公司行政人事部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （三）公司行政人事部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。
- （四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

单位：人民币

解除限售期	考核年度	以 2025 年度扣非净利润为业绩基数（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026 年	6,100 万元	6,000 万元

第二个解除限售期	2027 年	2027 年度不低于 6,700 万元；或 2026 年度、2027 年度累计不低于 12,800 万元	2027 年度不低于 6,600 万元；或 2026 年度、2027 年度累计不低于 12,600 万元
考核指标		考核指标完成率	公司层面解除限售比例（X）
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：

1. 上述扣非净利润以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。
2. 上述扣非净利润以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上年利率 1.00% 利息之和回购并注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，并根据解除限售前一年度的个人绩效考核结果确定当期个人层面解除限售比例。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

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：

考评结果	80 分以上（含 80 分）	80 分以下
个人层面解除限售比例	100%	0%

激励对象当期计划可解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上年利率 1.00% 利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

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-2027 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司行政人事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。

董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票可解除限售数量。

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，行政人事部应在考核工作结束后 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，可在收到考核结果后 5 个工作日内与行政人事部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由行政人事部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 3 年，对于超过保存期限的文件与记录，由行政人事部统一销毁。

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 年股权激励计划生效后实施。

珠海拾比佰彩图板股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 7 日