

广州凡拓数字创意科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州凡拓数字创意科技股份有限公司（以下简称“公司”“凡拓数创”）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（含控股子公司、分公司）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，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《广州凡拓数字创意科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

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》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第1号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《广州凡拓数字创意科技股份有限公司章程》（以下简称“《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

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，确保本激励计划的有序推进和顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，促进公司和员工共同成长，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，严格按照本办法对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的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现良好的激励和约束效果，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

为公司实施本计划时在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职的部分董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员。不包括独立董事、外籍员工、单独或合计持股上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内与公司或其控股子公司、分公司具有聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司董秘办、人力资源部门、财务部门等相关部门负责具体实施考核工作，包括相关考核数据的收集、提供、核算及复核等，并对相关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审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司层面和激励对象个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年、2027年、2028年三个会计年度，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当年度的归属条件之一。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	2026 年营业收入较 2025 年增长率不低于 20%， 或2026年净利润较2025年增长率不低于100%
第二个归属期	2027年	2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 20%， 或2027年净利润较2026年增长率不低于30%

第三个归属期	2028年	2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 20%， 或2028年净利润较2027年增长率不低于30%
--------	-------	---

注：1、上述“营业收入”指经审计的营业收入、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除本激励计划及考核期内其他激励计划及员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值作为计算依据，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年三季度披露前授出，激励计划预留授予限制性股票的公司层面业绩考核要求与首次授予限制性股票的公司层面业绩考核要求一致

若预留部分在2026年三季度披露后（含披露日）授出，则本激励计划预留授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027年	2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 20%， 或2027年净利润较2026年增长率不低于30%
第二个归属期	2028年	2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 20%， 或2028年净利润较2027年增长率不低于30%

注：1、上述“营业收入”指经审计的营业收入、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除本激励计划及考核期内其他激励计划及员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值作为计算依据，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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，且不得递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

为确保考核的连贯性、稳定性，激励对象的个人层面绩效考核按照公司（含控股子公司）现行的有关制度执行，由公司对激励对象在各考核期内的绩效考核情况进行打分，并以综合得分 P （ $0 \leq P \leq 100$ ）确定个人层面归属比例（ Y ），考核评价表适用于参与本激励计划的所有激励对象。各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面归属比例（ Y ），具体如下表所示：

综合得分（ P ）	个人层面归属比例（ Y ）
$60 \leq P \leq 100$	$P/100$
$P < 60$	0

（三）考核结果的运用

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象对应考核当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例（Y）。

激励对象考核当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不得递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每批次归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划归属期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部门、财务部门等相关部门在董事会提名、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提名、薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

董事会根据考核结果报告确定激励对象的归属资格及数量。

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，人力资源部门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，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名、薪酬与考核委员会申诉，董事会提名、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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部门负责保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期为5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会提名、薪酬与考核委员会批准后由人力资源部门统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记

录，须由当事人签字。

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，并自本激励计划生效后实施。

广州凡拓数字创意科技股份有限公司

董 事 会

2025 年 11 月 17 日