

桂林福达股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证桂林福达股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》、《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步健全公司长效激励机制，支撑长远可持续发展与业务结构优化，公司明确将精密减速器业务作为重点新兴板块。为赋能该业务持续成长，吸引并留住优秀人才，尤其是精密减速器业务核心团队，需充分激发其积极性，实现股东、公司及团队个人利益的深度绑定，促使各方共同关注公司长远发展。在切实保障股东利益的前提下，遵循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，特制定本考核办法。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩、能力和态度进行评价，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

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，为精密减速器业务板块核心管理人员及核心骨干人员。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规定的考核期内与公司或子/分公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

董事会薪酬与考核委员会负责审核本办法规定的各项考核工作。人力资源部负责具体组织实施考核工作。公司证券部、财务管理部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关资料、数据的搜集和提供。相关部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

授予的限制性股票解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

在综合考虑激励有效性的基础上，激励对象须完成精密减速器业务销售收入指标，方可申请解除限售，具体如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年度精密减速器业务销售收入不低于 2500 万元
第二个解除限售期	2027 年度精密减速器业务销售收入不低于 1 亿或 2026、2027 年相加销售收入不低于 1.2 亿
第三个解除限售期	2028 年度精密减速器业务销售收入不低于 3 亿

注：1、上述业绩考核目标金额均以经会计师事务所审计数据为准；

2、上述业绩考核目标并不构成公司对投资者的业绩承诺，能否实现取决于市场状况变化、经营团队、激励对象的努力程度等多种因素，存在很大的不确定性，请投资者注意投资风险。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若对应业务板块业绩未达到上述考核目标的，该类激励对象当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，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。

（二）个人层面业绩考核要求

在满足公司层面解锁业绩条件的前提下，公司将激励对象的年度绩效考核成绩作为本计划的解锁依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解锁当期权益，个人层面年度考核结果共有称职、基本称职、一般和不称职四档，具体如下：

年度考核	A—称职	B—基本称职	C—一般	D—不称职
解除限售比例	100%	80%	60%	0%

激励对象只有在上一年度考核中被评为 A 档，才能全额解锁当期限制性股票。若个人绩效考核结果为 B 档的激励对象解锁 80%，个人绩效考核结果为 C 档的激励对象解锁 60%，剩余份额由公司统一回购注销。若个人绩效考核结果为 D 档，激励对象所获限制性股票当期不得解除限售，对应份额全部由公司统一回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期相应的会计年度中，分年度进行业绩考核，每年考核一次。

七、解除限售

（一）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。

（二）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

公司人力资源部、财务管理部等相关部门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，公司董事会负责考核结果的审核。

九、考核结果管理

（一）考核结果认定及反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部或被考核对象的直接主管应在考核结束后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的5个工作日内与人力资源部或直接主管沟通解决。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。

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

考核结束后，证券部应保留绩效考核所有考核记录。

为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须经当事人签字确认。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束或终止之日起三年后由证券部负责统一销毁。

十、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）本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

桂林福达股份有限公司董事会

2026 年 9 月 10 日