

福建省铁拓机械股份有限公司 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。

福建省铁拓机械股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，公司拟实施2026年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，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》）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称《持续监管办法》）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称《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》（以下简称《监管指引第3号》）等有关法律、法规和规范性文件以及《福建省铁拓机械股份有限公司》（以下简称《公司章程》）的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

建立、健全公司长效激励机制，为股权激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证公司股权激励计划的顺利实施；同时引导激励对象提高工作绩效，有效地将激励对象个人利益与股东利益、公司利益结合在一起，在最大程度上发挥股权激励的作用，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人。本激励计划的激励对象中，董事必须经公司股东会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，核心员工是指公司认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由薪酬与考核委员会发表明确意见后，经股东会审议批准确定。所有激励对象必须在本公司公告本激励计划时以及在本激励计划的考核期内在公司（含子公司）任职并与公司签署劳动合同或劳务合同。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象个人绩效考核数据的收集和提供，并对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最终审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在2026年至2028年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票的各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	公司满足下列两个条件之一：（1）以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%；（2）以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于10%。
第二个解除限售期	公司满足下列两个条件之一：（1）以2026年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于10%；（2）以2026年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于10%。
第三个解除限售期	公司满足下列两个条件之一：（1）以2027年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于10%；（2）以2027年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于10%。

注1：上述“营业收入”和“净利润”以经审计的上市公司合并报表数据为计算依据，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；

注2：上述解锁安排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。

若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年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加上银行同期存款利息，并不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关绩效考核规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为合格/不合格两个档次，根据个人绩效考核结果按比例解除限售，个人考核结果对应的可解除限售比例规定具体如下：

个人绩效评价结果	合格	不合格
个人解除限售比例	100%	0%

在公司层面业绩考核指标达成的前提下，若激励对象个人绩效考核结果达到“合格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票可全部解除限售；若激励对象个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年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上银行同期存款利息。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划激励对象每期解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2026年至2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核办法和程序

（一）公司人力资源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。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划解除限售条件，由人力资源部制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部门负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，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。

（三）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的资格及数量。

八、考核结果的反馈与应用

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会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。

（二）被考核对象如对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束3年后由人力资源部负责统一销毁。

（二）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、附则

（一）本办法由董事会下设薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施

的法律法规、规章和规范性文件规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（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。

特此公告

福建省铁拓机械股份有限公司

董事会

2026年4月29日