

深圳市金溢科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划考核管理办法

深圳市金溢科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了完善长效激励与约束机制，充分调动核心人员的工作积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益相结合，促进公司长期、稳定、健康发展，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，制定并拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》和《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及摘要等相关规定，结合实际情况，制定《2022 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，为公司董事、总经理蔡福春先生。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

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 2022 年-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：（单位：人民币）

解除限售期	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2022年净利润不低于1,000万元	-
第二个解除限售期	2022年-2023年两年的累计净利润 不低于7,000万元	2022年-2023年两年的累计净利润 不低于6,000万元
第三个解除限售期	2022年-2024年三年的累计净利润 不低于18,000万元	2022年-2024年三年的累计净利润 不低于16,000万元

考核完成情况	公司层面可解除限售比例
$A \geq A_m$	100%
$A_n \leq A < A_m$	70%
$A < A_n$	0%

注 1：第一个解除限售期不设触发值 (An) 考核，仅设目标值 (Am) 考核，满足目标值 (Am) 的，当期公司层面可解除限售比例为 100%，否则，当期公司层面可解除限售比例为 0%。

注 2：上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

注 3：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核

为确保考核的连贯性、稳定性，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行。各解除限售期内，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象当期计划解除限售的限制性股票数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例，对应当期未能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。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果，考核记录由公司归案保存。各解除限售期内，公司将激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票解除限售/回购注销

程序。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。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（草案）的规定执行。

（二）本办法需经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

深圳市金溢科技股份有限公司董事会

2022年5月7日