

# 深圳市银之杰科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市银之杰科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步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，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《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》《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 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情况进行评价，以实现限制性股票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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定的在公司（含子公司及分公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员。

### 四、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会

(以下简称“薪酬委员会”)负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

(二)公司人力资源部负责具体实施考核工作,负责向薪酬委员会报告工作。

(三)公司人力资源部、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。

(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考核年度为 2026 年—2028 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

对应考核年度		归母净利润 (A)	
		目标值 (Am)	触发值(An)
第一个归属期	2026 年	2,000 万元	1,000 万元
第二个归属期	2027 年	3,000 万元	1,500 万元
第三个归属期	2028 年	8,000 万元	4,000 万元

注:上述“净利润”指标为公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用的影响,剔除东亚前海证券少数股东权益投资收益影响(下同)。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
归母净利润 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=80\%$
	$A < An$	$X=0$

公司层面实际归属数量=公司层面可归属比例(X)×公司当年计划归属数量。各归属期内,按照公司层面业绩目标达成结果确定实际可归属数量,根据公司层面业绩目标达成结果当年不能归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,按作废失效处理。

(二)个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施,届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度:

等级	A	B	C	D	E
	优秀	良好	一般	合格	不合格
分数段	分数 $\geq 90$	$80 \leq$ 分数 $< 90$	$70 \leq$ 分数 $< 80$	$60 \leq$ 分数 $< 70$	分数 $< 60$

归属比例 (Y)	100%	80%	60%	0
-------------	------	-----	-----	---

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面可归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，应作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次限制性股票激励计划。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

### （二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会。薪酬委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，薪酬委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避。董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

## 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 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，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市银之杰科技股份有限公司董事会

二〇二五年二月十八日