易点天下网络科技股份有限公司
2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

易点天下网络科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2024年修订）》《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（2024年修订）》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

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，保证公司股权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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对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。人力资源部对董事会薪酬与

考核委员会负责及报告工作。

（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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年公司营业收入不低于 26 亿元
第二个归属期	2026 年公司营业收入不低于 28 亿元

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的年度合并报表所载营业收入数值为计算依据。

若预留部分在 2025 年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年三季报披露之后授予，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年公司营业收入不低于 28 亿元

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的年度合并报表所载营业收入数值为计算依据。

若某一考核年度公司实际完成业绩低于上述对应业绩考核目标的 85%，则公司层面归属比例为 0，所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。若某一考核年度公司实际完成业绩不低于上述对应业绩考核目标的 85%，则激励对象当期考核对应权益的公司层面归属比例=目标实际完成值/业绩考核目标值×100%，计算结果不保留小数点且最大值为 100%。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，激励对象的绩效考核结果分为突出（S）、优秀（A）、良好（B）、一般

（C）、差（D）五个考核等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人年度考核结果	突出（S）	优秀（A）	良好（B）	一般（C）	差（D）
标准系数	**1.0**	**1.0**	**0.7**	**0**	**0**

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面标准系数。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

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与考核委员会申诉，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

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、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，须人力资源部确认并考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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股权激励计划生效后实施。

易点天下网络科技股份有限公司

董事会

2025 年 4 月 18 日