

深圳欣锐科技股份有限公司

2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳欣锐科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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2023年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳欣锐科技股份有限公司章程》、本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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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

本办法适用于参与本计划的所有激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才。

所有激励对象必须在本计划授予权益时以及在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同、劳务合同或聘任合同。

四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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。

2、公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

3、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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

公司拟在2024-2026年三个会计年度中，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归属/行权条件之一。业绩考核目标如下：

（1）第二类限制性股票公司层面业绩考核目标

本激励计划授予的第二类限制性股票的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2024年	18亿元	20亿元
第二个归属期	2025年	32亿元	35亿元
第三个归属期	2026年	60亿元	65亿元
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入值（A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$	
	$A < A_n$	X=0	

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2025 年	32 亿元	35 亿元
第二个归属期	2026 年	60 亿元	65 亿元
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入值（A）	$A \geq Am$	X=1	
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am$	
	$A < An$	X=0	

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为指标对应系数，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

（2）股票期权公司层面业绩考核目标

本激励计划授予的股票期权的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2024 年	18 亿元	20 亿元
第二个行权期	2025 年	32 亿元	35 亿元
第三个行权期	2026 年	60 亿元	65 亿元
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入值（A）	$A \geq Am$	X=1	
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am$	
	$A < An$	X=0	

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

若本激励计划预留部分股票期权在 2024 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在 2024 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分股票期权各行权期的业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	营业收入 (A)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个归属期	2025 年	32 亿元	35 亿元
第二个归属期	2026 年	60 亿元	65 亿元
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入值 (A)	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$	
	$A < A_n$	X=0	

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部注销；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例即为指标对应系数，未能行权的部分股票期权全部注销。

2、业务单元层面业绩考核要求

在本激励计划执行期间，业务单元的业绩考核按照上述归属期/行权期，以年度设定业绩考核目标，业绩考核内容、方法、目标由公司按年度决定。激励对象当年实际可归属/行权的权益与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属/行权比例，具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《目标责任书》执行。业务单元的划分由公司决定，业务单元内的激励对象是指考核年度结束时在该业务单元任职工作的激励对象。

3、个人层面业绩考核要求

(1) 第二类限制性股票个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，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：

考核分数（G）	$100 \geq G \geq 90$	$90 > G \geq 80$	$80 > G \geq 70$	$G < 70$
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则不能归属的第二类限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

（2）股票期权个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

考核分数（G）	$100 \geq G \geq 90$	$90 > G \geq 80$	$80 > G \geq 70$	$G < 70$
个人层面行权比例	100%	90%	80%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权的数量=个人当年计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×业务单元层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期第二类限制性股票归属与股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一

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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果后的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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，并确定最终考核结果；

3、考核结果作为第二类限制性股票归属、股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须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，须当事人签字。

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董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

1、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。

2、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。

深圳欣锐科技股份有限公司董事会

2023 年 12 月 7 日