

深圳市雄帝科技股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023年8月修订）》《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（2023年12月修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市雄帝科技股份有限公司章程》《深圳市雄帝科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》的规定，制定《深圳市雄帝科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核原则

1.1 “客观、公正”原则：以事实为依据，对被考核者的评价应有明确评价标准或客观事实依据，真实地反映实际情况，避免由于趋中倾向、印象偏差、亲近性、以偏概全等现象带来的误差。

1.2 “考核授权、方式多样”原则：为保证绩效管理的顺利进行，有利于各部门、分支机构的集中管理和评估标准的相对统一，根据人员类别、工作性质特征及级别分类进行考核。

1.3 差异原则：根据不同性质的工作岗位设定不同的衡量标准。

1.4 过程原则：实施绩效管理须对绩效实现过程进行实时监控，并对监控信息进行记录；对各层级被考核人员进行必要、有效的绩效辅导、面谈及反馈。

二、考核对象

本办法适用于深圳市雄帝科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划所确定的激励对象。

三、职责权限

3.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3.2 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

3.3 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3.4 公司董事会负责本办法的审批和考核结果的审核。

四、考核体系内容

4.1 归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分批次归属。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留部分的限制性股票在公司2024年第三季度报告公告前授予，则各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留部分的限制性股票在公司2024年第三季度报告公告后授予，则各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%

第二个 归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
------------	--	-----

4.2 考核依据

4.2.1 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2024-2026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：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024年	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于20%且2024年净利润实现扭亏为盈
第二个归属期	2025年	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于40%且2025年净利润不低于2,000万元
第三个归属期	2026年	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于60%且2026年净利润不低于4,000万元

注：上述“营业收入”“净利润”口径以经会计师事务所审计的公司合并财务报表为准，其中，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，下同。

若本激励计划预留部分的限制性股票在公司2024年第三季度报告公告前授予，则考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在公司2024年第三季度报告公告后授予，则本激励计划预留部分的考核年度及考核要求如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于40%且2025年净利润不低于2,000万元
第二个归属期	2026年	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于60%且2026年净利润不低于4,000万元

各归属期内，若公司满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应公司层面归属比例（X）为100%；若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应公司层面归属比例（X）为0%，所有激励对象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。

4.2.2 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核要求进行，并依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果按照绩效考核得分（Y）划分为A+、A、B+、B、C五个档次，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实际可归属的股份数量：

考核结果 (百分 制)	A+ ($100 \geq Y \geq 95$ 分)	A ($95 > Y \geq 90$ 分)	B+ ($90 > Y \geq 80$ 分)	B ($80 > Y \geq 70$ 分)	C ($70 > Y$ 分)
个人层面 归属比例	100%	90%	80%	70%	0

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例，对应当期未归属的限制性股票作废失效，不得递延至下期归属。

五、考核期间和次数

5.1 考核期间

激励对象在每一归属期所对应的考核年度。

5.2 考核次数

每会计年度考核一次。

六、考核程序

6.1 薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。

6.2 考核年度年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与激励对象的互动，确定被考核人员的关键业绩指标群。考核年度年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果的反馈及应用

7.1 激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

7.2 激励对象如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

7.3 考核结果作为限制性股票归属登记/作废失效的依据。

八、考核结果归档

8.1 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为本激励计划结束后十年，保存期限届满后由公司证券部负责统一销毁。

8.2 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，须相关当事人签字确认。

九、附则

9.1 本办法由公司董事会负责制订、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。

9.2 本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

9.3 本办法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。

深圳市雄帝科技股份有限公司董事会

二〇二四年三月十四日