

捷邦精密科技股份有限公司

2024 年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法

捷邦精密科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 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（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》等有关法律法规以及《捷邦精密科技股份有限公司章程》，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，特制定《捷邦精密科技股份有限公司 2024 年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法》。

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与约束机制，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，以实现本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激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）董事、高

级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干等。

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）公司证券事务部、HR 中心、财务中心组成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薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司 HR 中心、财务中心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最终审核。

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/行权条件之一。业绩考核目标如下：

归属/行权安排	业绩考核目标
第一个归属/行权期	以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 15.71%，或 2024 年净利润为正。
第二个归属/行权期	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 42.86%，或 2025 年净利润不低于 5,000 万元。
第三个归属/行权期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 78.57%，或 2026 年净利润不低于 10,000 万元。

注：上述“营业收入”“净利润”指标均以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响。

若本激励计划预留部分股票期权和限制性股票在 2024 年第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和限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授出，则预留部分各归属/行权期的业绩考核目标如下：

归属/行权安排	业绩考核目标
第一个归属/行权期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于42.86%，或2025年净利润不低于5,000万元。
第二个归属/行权期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于78.57%，或2026年净利润不低于10,000万元。

注：上述“营业收入”“净利润”指标均以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票全部不得归属，并作废失效，当年计划行权的股票期权全部注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施。个人层面绩效考核根据激励对象个人的绩效考核结果分为4个等级，其对应个人层面可归属/行权比例如下：

等级	个人层面可归属/行权比例
A	100%
B	75%
C	50%
D	25%

在公司当期业绩水平达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际可归属/行权的第二类限制性股票/股票期权数量=个人当年计划归属/行权的第二类限制性股票/股票期权数量×个人层面可归属/行权比例。

激励对象当期计划归属/行权的第二类限制性股票/股票期权因考核原因不能归属/行权或不能完全归属/行权的将作废失效，并由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的激励对象考核年度为2024-2026年三个会计年度。若预留部分股票期权和限制性股票在2024年第三季度报告披露前授出，则

预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权和限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授出，预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

公司层面和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

公司 HR 中心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，员工直接主管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。被考核对象对自己考核结果有异议的，可与 HR 中心沟通解决。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。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，HR 中心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 HR 中心负责统一销毁。

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 2024 年限制性股与股票期权激励计划生效后实施。

捷邦精密科技股份有限公司

董事会

2024年3月29日