

# 深圳市振邦智能科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市振邦智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司（含下属子公司，下同）的优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司制定了2024年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《深圳证券交易所股票上市规则》《监管指南第1号》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》《2024年限制性股票激励计划（草案）》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

为进一步建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司（含下属子公司，下同）的优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

### 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

本办法适用于本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含下属子公司）高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。但不包括公司董事、独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（一）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部负责向薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部、审计部、相关部门负责与之有关的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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2024 年至 2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司 2023 年度营业收入为考核基数，对公司各年度的营业收入增长情况进行考核，以达成公司营业收入增长率考核目标作为激励对象所获限制性股票的解除限售条件。本激励计划的业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率 $\geq 22\%$
第二个解除限售期	以公司 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率 $\geq 40\%$

注 1：上述营业收入增长率指标以经审计的年度报告披露数值计算为准；

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司当期的营业收入到上述业绩考核目标，则其当期的限制性股票按照本计划规定的程序进行解除限售；若公司当期的营业收入未达上述业绩考核目标，其当期的限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期贷款利息之和。

### (二) 激励对象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相关制度实施。

公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的绩效考核进行考评。根据《考核管理办法》，激励对象当年可解除限售的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核目标挂钩，解除限售条件依据激励对象个人绩效考核结果确定。

个人层面绩效考核结果	合格	不合格
解除限售比例	100%	0%

若激励对象个人年度考核结果合格，则其当期限制性股票按照本计划规定的程序进行解除限售；若激励对象个人年度考核不合格，其当期的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格加银行贷款利息回购注销。

## 六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024 至 2025 年两个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，并在此基础上形成绩效考核报告呈报给薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果作为限制性股票的解除限售的依据

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

- 1、每期考核结束后，公司人力资源部将考核结果通知被考核对象或其部门负责人。
- 2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向人力资源部提出申诉，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，并根据复核结果对考核结果进行修正。
- 3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （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、绩效考核记录保存期 2 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会解释。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之日并自激励计划生效后实施。

深圳市振邦智能科技股份有限公司  
董 事 会  
2024 年 2 月 27 日