

证券代码：870111

证券简称：昂捷信息

主办券商：开源证券

深圳市昂捷信息技术股份有限公司 2023 年股权激励计划 实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度经公司 2023 年 4 月 25 日第三届董事会第二次会议审议通过，尚需提交股东大会审议通过。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

为充分保障深圳市昂捷信息技术股份公司（以下简称“公司”）2023 年股权激励计划顺利实施，进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性、主动性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合，推动公司持续稳健快速发展，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、法规、规范性文件和《深圳市昂捷信息技术股份公司 2023 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）等相关规定，结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

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约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，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，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

本办法适用于参与本激励计划所有激励对象，不包括公司监事、实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、管理机构

公司董事会负责领导和组织本办法规定的各项考核工作，并负责对激励对象进行考核。公司人力资源部门和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。

五、考核指标管理

（一）公司层面业绩考核指标

本激励计划的解除限售考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，分两个考核期，每个会计年度考核一次，以完成绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件之一，公司各年度业绩考核指标如下：

考核期	公司层面的业绩考核指标
第一个考核期	公司 2023 年实现的营业收入不低于 7,700 万元，或净利润不低于 1,000 万元。
第二个考核期	公司 2024 年实现的营业收入不低于 8,000 万元，或净利润不低于 1,200 万元

注：公司层面绩效考核指标为考核期内经审计并公开披露的公司合并财务报告中的营业收入和净利润（剔除本次股权激励涉及的股份支付影响金额）。（如有其他调整事项由董事会决定）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。

对于各次解除限售期，假定对应解除限售期应该解锁的股票数量为 M_0 ，就上述业绩考核目标情况，应当分别按照以下达成率及对应的情形确定实际解除限售的数量 M_1 ：

- 如果当期营业收入和净利润中的一项目标达成率达到 100%及以上，则当期对应的激励股份全部解除限售，即 $M_1=M_0$ ；
- 如果当期营业收入和净利润目标达成率均未达到 100%，但其中的一项目标达成率在 90%（含）至 100%（不含）之间，则当期对应的激励股份按实际目标达成率解除限售，其余部分回购注销。即 $M_1=M_0 \times$ （公司该年度的实际营业收入或净利润/该解除限售期对应的公司该

年度的业绩营业收入或净利润指标)；

3、如果当期营业收入和净利润目标达成率均低于 90%（不含），则所有激励对象当年计划解除限售的限售性股票不得解除限售，全部由公司回购注销，即 M1=0。

（二）个人业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司业绩指标对应的考核年度相同。在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年可解除限售的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。具体如下：

个人年度绩效考核结果	合格	不合格
个人解限售比例	100%	0%

注：依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。若其个人年度绩效考核结果 ≥ 80 分，则个人年度绩效考核结果为“合格”；若其个人年度绩效考核结果 < 80 分，则个人年度绩效考核结果为“不合格”。

若激励对象个人考核结果为“合格”，则激励对象将按本激励计划规定的比例解除限售；若激励对象考核年度个人绩效考核结果为“不合格”，则其未能解除限售的，当期限售股票由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2023 年至 2024 年两个会计年度，每个年度考核一次。

七、解除限售依据

董事会根据绩效考核报告，确定相关激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

上述各年度绩效考核结果将作为相应年度限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部门和财务部门等相关部门负责考核数据的搜集和提供。人力资源部门负责考核组织工作，保存考核结果，形成绩效考核报告上交董事会审核。

十、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部门应当在考核工作结束后 5 个工作日内，及时将考核结果通知相关激励对象。

如果相关激励对象对自身考核结果存有异议，应当首先与公司人力资源部门沟通解决。如果不能妥善解决，相关激励对象可以通过董事会办公室向董事会提出书面申诉并充分说明异议原因，董事会在接到书面申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据复核结果做出最终决定。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门应当整理、汇总绩效考核所有考核记录及支撑材料，作为保密资料归档并交由董事会办公室统一保存。

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，须由考核结果记录人员签字确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、激励对象个人情况发生变化的处理 激励对象出现下列情形时，则作如下处理：

1、激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在公司或控股子公司任职的，其获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

（2）激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销，且激励对象应当无条件予以配合。如因激励对象的上述行为给公司造成损失的，公司有权按照有关法律的规定要求激励对象赔偿。

2、激励对象离职

（1）激励对象合同到期且不再续约或主动辞职的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销，且激励对象应当无条件予以配合。

（2）激励对象若因公司裁员等原因被动离职的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销，且激励对象应当无条件予以配合。

3、激励对象退休 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，或按照公司制度经公司同意提前退休/退岗的，其获授的限制性股票继续有效，其退休后个人绩效考核条件不再纳入

解除限售条件。

4、激励对象丧失劳动能力而离职

(1) 激励对象因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票将按照本激励计划规定予以解除限售。其离职后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。(2) 激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销，且激励对象应当无条件予以配合。

5、激励对象身故

(1) 激励对象若因执行职务身故的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，按照本激励计划规定予以解除限售。其身故后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

(2) 激励对象若因其他原因身故的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

十二、附则

(一) 本考核管理办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 若本考核管理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。

(三) 本考核管理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。

深圳市昂捷信息技术股份有限公司

董事会

2023年4月25日