

## 珠海市派特尔科技股份有限公司 2024 年股权激励计划实施考核管理办法

珠海市派特尔科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司优秀人才的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2024 年股权激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证 2024 年股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》《监管指引第 3 号》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》《珠海市派特尔科技股份有限公司 2024 年股权激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司本次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，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现，从而实现公司与股东利益的最大化。

### 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，以实现限制性股票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次激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心员工。

### 四、考核机构

(一) 董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司综合部、财务部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负责并报告工作。

(三) 公司综合部、财务部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

本激励计划首次授予部分的限制性股票考核年度为 2024 年—2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以各考核指标得分情况及权重来确定公司层面业绩得分(X)，根据公司层面业绩得分(X)来确定当年公司层面归属比例(M)。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售条件之一，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入目标 A	净利润目标 B
第一个解除限售期	2024 年度	2024 年营业收入不低于 2.05 亿元	2024 年净利润不低于 3200 万元
第二个解除限售期	2025 年度	2025 年营业收入不低于 3.169 5 亿元	2025 年净利润不低于 4230 万元
第三个解除限售期	2026 年度	2026 年营业收入不低于 4.768 亿元	2026 年净利润不低于 5580 万元

公司考核年度实际营业收入为 a，年度实际净利润为 b，则各年度公司层面业绩得分(X)的公式为： $X = (40\% \times a/A + 60\% \times b/B) \times 100$ 。

注 1：上述“营业收入”、“净利润”指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同。

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。

公司层面业绩得分 (X)	公司层面归属比例 (M)
$X \geq 95$ 分	100%
85 分 $\leq X < 95$ 分	80%
$X < 85$ 分	0

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入目标 A	净利润目标 B
第一个解除限售期	2025 年度	2025 年营业收入不低于 3.1695 亿元	2025 年净利润不低于 4230 万元
第二个解除限售期	2026 年度	2026 年营业收入不低于 4.768 亿元	2026 年净利润不低于 5580 万元

注 1：上述“营业收入”、“净利润”指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同。

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。

若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

## （二）个人层面绩效考核要求

公司将根据激励对象个人的绩效考评评价指标分年度确定考核结果，并依照激励对象上一年度考核结果确定其实际解除限售的股票数量。激励对象个人绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表

中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股票数量：

评价标准	考核结果（S）	个人解除限售比例
优秀（A）	$85 \leq S \leq 100$	100%
良好（B）	$75 \leq S < 85$	80%
合格（C）	$65 \leq S < 75$	60%
不合格（D）	$0 \leq S < 65$	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。在本激励计划实施过程中，激励对象出现连续两年考核不合格或其它本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，公司有权终止对其的股权激励，其已获授予但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划激励对象每期解除限制性股票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 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司综合部、财务部在董事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。董事会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会在确定被激励对象的解除限售条件及数量过程中，相关关联董事应予以回避。董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可解除限售的股票数量。

## 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五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，可与综合部等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事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或等级。

## （二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室需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，须考核记录员签字。

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。

## 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 年股权激励计划生效后实施。

珠海市派特尔科技股份有限公司

董事会

二〇二四年八月二十七日