

深圳瑞捷技术股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳瑞捷技术股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，公司制订了《深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》《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、行政法规、规范性文件和《深圳瑞捷技术股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

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进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最

大化。

三、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬与考核委员会”)负责领导和组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力行政中心负责具体实施考核工作,人力行政中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作;

(三) 公司人力行政中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的归集和核实,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。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

四、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,包括公司(含分公司及控股子公司,下同)董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工以及经董事会认定有卓越贡献的其他员工。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为2025-2027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归属条件之一。

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	2025年营业收入不低于45,000.00万元或2025年净利润不低于4,500万元

第二个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 60,000.00 万元或 2026 年净利润不低于 6,000 万元
第三个归属期	2027 年	2027 年营业收入不低于 80,000.00 万元或 2027 年净利润不低于 8,000 万元

注：1.上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；

2.上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次激励计划预留部分限制性股票若在公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 60,000.00 万元或 2026 年净利润不低于 6,000 万元
第二个归属期	2027 年	2027 年营业收入不低于 80,000.00 万元或 2027 年净利润不低于 8,000 万元

注：1.上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；

2.上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年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。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果划分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”4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的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			70%	0%

当公司层面业绩考核目标达成，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力行政中心在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

2、如果被考核者对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内与人力行政中心沟通解决。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归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力行政中心应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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本次激励计划生效后实施。

深圳瑞捷技术股份有限公司

董事会

2025年8月29日