

四川金时科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

四川金时科技股份有限公司（以下简称“公司”或“金时科技”）为了进一步建立与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相结合，共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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，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》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《四川金时科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司任职的部分董事、高级管理人员、其他关键管理人员和核心技术（业务）骨干人员，不包括金时科技独立董事、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。

第四条 考核机构及执行机构

（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”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源中心组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人力资源中心、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审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票分 2 期解锁，考核年度为 2025 年和 2026 年，公司将对激励对象分年度进行绩效考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当期的解锁条件之一。

本激励计划限制性股票的公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年	以 2024 年度为基准年，2025 年合并营业收入增长率不低于 20%。
第二个解除限售期	2026 年	以 2024 年度为基准年，2026 年合并营业收入增长率不低于 40%。

注：1、上述各年度合并营业收入以会计师事务所审计的公司合并报表中营业收入为准；

2、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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均全部不得解除限售，由公司授予价格回购注销，并按同期银行存款利率支付利息。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司（含子公司）内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为三个等级，对应的个人层面解除限售比例如下所示：

考核等级	$S \geq 80$	$70 \leq S < 80$	$S < 70$
个人层面解除限售比例	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量 = 个人当期计划解除限售的限制性股票数量 $\times$ 个人层面可解除限售比例。

激励对象考核当期因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销，并按同期银行存款利率支付利息。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售对应的考核会计年度。

（二）考核次数

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源中心、财务中心等相关部门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，薪酬与考核委员会审核通过后，提请公司董事会对考核结果进行审批。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管或公司人力资源中心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、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源中心沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源中心、财务中心等相关部门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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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。

（三）本办法自公司股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

四川金时科技股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 22 日