

# 北京掌趣科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划考核管理办法

北京掌趣科技股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

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》《公司章程》等有关规定，结合实际情况，制定《2025 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

建立和完善激励约束机制，确保本激励计划的顺利实施，促进公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象。本激励计划的激励对象可包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导对激励对象的考核评价工作，公司董事会负责最终考核结果的审核。

### 五、考核标准

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，均以 2025 年度为考核基准值，每个会计年度考核一次，具体如下：

| 归属安排   | 目标值 (A <sub>n</sub> )                                                                              | 触发值 (A <sub>m</sub> )                                                                              |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | 公司层面可归属比例=100%                                                                                     | 公司层面可归属比例=80%                                                                                      |
| 第一个归属期 | 满足以下条件之一：<br>1. 2026年营业收入不低于83,761万元，且相比2025年增长率不低于17%<br>2. 2026年净利润不低于13,330万元，且相比2025年增长率不低于30% | 满足以下条件之一：<br>1. 2026年营业收入不低于78,356万元，且相比2025年增长率不低于10%<br>2. 2026年净利润不低于11,228万元，且相比2025年增长率不低于10% |
| 第二个归属期 | 满足以下条件之一：<br>1. 2027年营业收入不低于92,137万元，且相比2025年增长率不低于29%<br>2. 2027年净利润不低于14,663万元，且相比2025年增长率不低于43% | 满足以下条件之一：<br>1. 2027年营业收入不低于86,192万元，且相比2025年增长率不低于20%<br>2. 2027年净利润不低于12,351万元，且相比2025年增长率不低于20% |

注 1：上述“营业收入”“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足触发值（A<sub>m</sub>）业绩考核的，所有激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核

激励计划激励对象个人层面的绩效考核按照公司（含子公司）现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，具体如下：

| 个人绩效考核结果  | S、A、B | C   | D  |
|-----------|-------|-----|----|
| 个人层面可归属比例 | 100%  | 50% | 0% |

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，激励对象当期计划归属的限制性股票但未能归属的部分不得归属，并作废失效。

## 六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由公司归档保存。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会自收到激励对象个人申诉后 10 个工作日内开展复核工作，确定激励对象最终的个人绩效考核结果。

（三）各归属期内，依据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理限制性股票归属登记/作废失效事项。

## 七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法所涉条款如与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行；本办法未明确有关条款的，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法由公司股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

北京掌趣科技股份有限公司董事会

2025 年 10 月 31 日