

北京格灵深瞳信息技术股份有限公司

2025 年限制性股票与股票增值权激励计划实施考核管理办法

北京格灵深瞳信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗；同时，也为进一步促使决策者和经营者行为长期化，推进公司快速持续发展，实现公司和股东价值最大化，拟实施 2025 年限制性股票与股票增值权激励计划（以下简称“激励计划”、“本次激励计划”）。

为保证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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的相关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工绩效评价体系 and 激励机制，通过对在公司任职的高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定、修订本办法，并需经公司董事会审议，董事会授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并对考核结果进行审核、确认。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

（三）公司人力资源部门、财务部门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）公司董事会负责本办法的审计及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属/行权比例。

本次激励计划各年度的业绩考核目标为：

归属/行权期	考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属/行权期	2025 年	以 2024 年营业收入为基数，公司 2025 年的营业收入增长率不低于 113.68%	以 2024 年营业收入为基数，公司 2025 年的营业收入增长率不低于 80.34%
第二个归属/行权期	2026 年	以 2024 年营业收入为基数，公司 2026 年的营业收入增长率不低于 156.41%	以 2024 年营业收入为基数，公司 2026 年的营业收入增长率不低于 113.68%
指标	完成度	指标对应系数	
公司营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$	
	$A < A_n$	X=0	
公司层面归属/行权比例	每批次计划归属/行权比例=X		

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

本次激励计划预留部分限制性股票需在 2025 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致，2025 年第三季度报告披露后，若存在尚未授予的预留部分限制性股票，则该部分权益作废失效。

（二）个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属/行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属/行权比例确定激励对象的实际归属/行权的股份数量：

考核评级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面归属/行权比例（Y）	100%		80%	0

激励对象当年实际归属/行权的限制性股票/股票增值权数量=个人当年计划归属/行权的数量*公司层面归属/行权比例（X）*个人层面归属/行权比例（Y）。

激励对象当期计划归属/行权的限制性股票/股票增值权因考核原因不能归属/行权或不能完全归属/行权的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票/股票增值权归属/行权的前一个会计年度。

（二）考核次数

激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核 1 次。

七、考核程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

（二）公司人力资源部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下，进行激励对象个人绩效考核的具体实施工作，上报公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事

会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果反馈

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 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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或等级。如被考核对象在接到考核结果 3 个工作日内未向公司人力资源部反馈意见，则视为认同考核结果。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为 5 年。

（三）考核记录的修改

为保证绩效考核的有效性，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。

十、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激励计划生效后实施。

北京格灵深瞳信息技术股份有限公司董事会

2025 年 5 月 21 日