

深圳市振邦智能科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

深圳市振邦智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司（含下属子公司，下同）的优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了2026年限制性股票激励计划（以下简称“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》《深圳证券交易所股票上市规则》《监管指南第1号》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》《2026 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司（含下属子公司，下同）的优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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，以实现股权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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含下属子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。但不包括公司独立董事及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。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司分管人力资源的部门负责具体实施考核工作。人力资源部负责向薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关数据的收集和提供，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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2026 年和 2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司层面业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 13%，或净利润增长率不低于 13%，满足上述任一条件即可。
第二个解除限售期	以 2025 年为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 28%，或净利润增长率不低于 28%，满足上述任一条件即可。

注：（1）上述考核指标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，下同；

（2）上述“净利润”指经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，下同。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分限制性股票解除限售对应的考核年度以及各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票解除限售对应的考核年度为 2027 年和 2028 年，各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 28%，或净利润增长率不低于 28%，满足上述任一条件即可。
第二个解除限售期	以 2025 年为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 30%，或净利润增长率不低于 30%，满足上述任一条件即可。

若公司业绩考核目标完成率大于或等于上述业绩考核目标，则其当期的限制性股票按照本计划规定的程序进行解除限售；若公司业绩考核目标未达上述业绩考核目标，其当期的限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行存款利息之和。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关制度实施。

公司将负责对激励对象每个考核年度的绩效考核进行评分。根据《考核管理办法》，激励对象当年可解除限售的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核目标挂钩，解除限售条件依据激励对象个人绩效考核结果确定。

个人层面绩效考核结果	合格	不合格
解除限售比例	100%	0%

若激励对象个人年度考核结果合格，则其当期限制性股票按照本计划规定的程序进行解除限售；若激励对象个人年度考核不合格，其当期的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格加银行存款利息回购注销。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

六、考核期间与次数

（一）考核期间：激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数：首次授予激励对象获授的限制性股票解除限售考核年度为 2026 和 2027 年。若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分限制性股票解除限售对应的考核年度与首次授予部分保持一致。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票解除限售对应的考核年度为 2027 年和 2028 年。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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，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. 每期考核结束后，由公司人力资源部将考核结果通知激励对象。
2. 如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向人力资源部提出申诉，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解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1. 考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录及归档。

九、附则

（一）本办法由董事会解释。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）本办法经公司股东会审议通过之日并自激励计划生效后实施。

深圳市振邦智能科技股份有限公司

董 事 会

2026 年 9 月 29 日