

深圳市金溢科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

深圳市金溢科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了完善长效激励与约束机制，充分调动核心人员的工作积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益相结合，促进公司长期、稳定、健康发展，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，制定并拟实施 2026 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《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《公司章程》和《2026 年限制性股票激励计划（草案）》及摘要等相关规定，结合实际情况，制定《2026 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

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现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，包括在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，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

本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	以2026年的营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于30.00%	以2026年的营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于22.50%
第二个解除限售期	以2026年的营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于69.00%	以2026年的营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于51.75%
第三个解除限售期	以2026年的营业收入为基数，2029年营业收入增长率不低于119.70%	以2026年的营业收入为基数，2029年营业收入增长率不低于89.78%

（续上表）

考核完成情况	公司层面可解除限售比例（X）
$A \geq A_m$	100%
$A_n < A < A_m$	$X = A/A_m * 100\%$
$A = A_n$	75%
$A < A_n$	0%

注 1：上述“营业收入”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。

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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核

为确保考核的连贯性、稳定性，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行。本激励计划项下，公司需要分年度对激励对象进行个人层面绩效考核，人力资源部门需每个考核年度对激励对象进行综合考评，并将评分结果统一报送给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将依据激励对象的考核结果确定其个人层面解除限售比例，具体情况如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B+	B	B-	C
个人层面解除限售比例（P）	100%	90%	70%	50%	0%

考核期内，在满足上述第（一）条和第（二）条规定的情况下，激励对象个

人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×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（P）。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不得解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，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 个工作日内将考核结果通知激励对象。若激励对象对其个人的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需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果，考核记录由公司归案保存。各解除限售期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票解除限售/回购注销程序。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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（草案）的规定执行。

（二）本办法需经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

深圳市金溢科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 30 日