深圳市迅捷兴科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市迅捷兴科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员与核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《深圳市迅捷兴科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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、法规和规范性文件以及《深圳市迅捷兴科技股份有限公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

一、考核目的

建立、健全公司长效激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含全资子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构与职责权限

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并授权人力资源部负责具体实施考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部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；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每个归属期考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当期限制性股票的归属条件之一。

本次激励计划首次授予部分业绩考核目标如下表所示：

归属期	公司层面业绩考核目标
第一个归属期	满足以下目标： 2027 年营业收入不低于 150,000 万元，且净利润不低于 12,000 万元；
第二个归属期	满足以下两个目标之一： 1、营业收入不低于180,000万元，且净利润不低于15,000万元； 2、2027 年、2028 年两年累计净利润不低于 27,000 万元；
第三个归属期	满足以下两个目标之一： 1、营业收入不低于216,000万元，且净利润不低于18,000万元； 2、2027-2029 年三年累计净利润不低于 45,000 万元；

注： 1、上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；“净利润”以经会计师事务所审计的合并报表为准，指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划股份支付费用和考核期公司新项目新增固定资产折旧影响的数据作为计算依据。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留授予部分在公司 2027 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的

公司层面业绩考核安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司 2027 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分考核目标如下表所示：

归属期	公司层面业绩考核目标
第一个归属期	满足以下两个目标之一： 1、营业收入不低于180,000万元，且净利润不低于15,000万元； 2、2027 年、2028 年两年累计净利润不低于 27,000 万元；
第二个归属期	满足以下两个目标之一： 1、营业收入不低于216,000万元，且净利润不低于18,000万元； 2、2027-2029 年三年累计净利润不低于 45,000 万元；

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应当期计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。各归属期对应的个人层面绩效考核年度如下表所示：

归属安排		个人绩效考核年度
首次授予限制性股票、预留部分限制性股票在 2027 年第三季度报告披露之前授予	第一个归属期	2027 年
	第二个归属期	2028 年
	第三个归属期	2029 年
预留部分限制性股票在 2027 年第三季度报告披露之后授予	第一个归属期	2028 年
	第二个归属期	2029 年

激励对象的绩效考核结果划分为“S”、“A”、“B”、“C”和“D”五个等级，届时依据考核年度个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			70%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为2027-2029年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个归属期考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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5个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

3、考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，由人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（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、本次

激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。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、本次激励计划执行。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次激励计划生效后实施。

深圳市迅捷兴科技股份有限公司董事会

2026 年 11 月 21 日