

# 深圳市誉辰智能装备股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市誉辰智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳市誉辰智能装备股份有限公司章程》《深圳市誉辰智能装备股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市誉辰智能装备股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

### 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，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、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含控股子公司、分公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员、核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事。

所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内在公司任职并已与公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务部、董事会办公室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) 公司董事会负责考核结果的审批。

#### 五、考核标准

(一) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(二) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司 2025 年营业收入为基数，对各考核年度的营业收入增长率进行考核。各年度业绩考核目标如下：

| 归属期               | 对应考核年度 | 以 2025 年的营业收入为基数，各考核年度营业收入增长率 |              |
|-------------------|--------|-------------------------------|--------------|
|                   |        | 目标值 (Am)                      | 触发值 (An)     |
| 第一个归属期            | 2026 年 | 20%                           | 10%          |
| 第二个归属期            | 2027 年 | 40%                           | 20%          |
| 考核指标              |        | 业绩完成度                         | 公司层面归属比例 (X) |
| 公司考核年度营业收入增长率 (A) |        | $A \geq A_m$                  | X=100%       |
|                   |        | $A_n \leq A < A_m$            | X=90%        |
|                   |        | $A < A_n$                     | X=0          |

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表口径的财务数据，下同。

2、上述业绩考核不构成公司对业绩指标的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

若公司未满足上述业绩考核触发值要求，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X；根据公司层面考核结果当年不能归属或不能完全归属的限制性股票不得归属或递延

至下期归属，按作废失效处理。

### （三）个人层面绩效考核要求

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的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S/A/B、C、D 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核评级        | S/A/B | C   | D |
|-------------|-------|-----|---|
| 个人层面归属比例（N） | 100%  | 50% | 0 |

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核触发值及以上，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核期间为 2026-2027 年两个会计年度公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、董事会办公室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。

## 八、考核结果的反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及相关部门应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与相关部门沟通解决。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十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

#### 十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，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。本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

深圳市誉辰智能装备股份有限公司董事会

2026年3月27日