

赛维时代科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

赛维时代科技股份有限公司（以下简称“公司”或“赛维时代”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，制定了《赛维时代 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的首次授予激励对象包括在公司（含分公司和控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中级管理人员、核心技术/业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划涉及的首次授予激励对象包括持有公司 5%以上股份的股东共青城众腾创业投资合伙企业（有限合伙）的执行事务合伙人陈晓兰女士、外籍员工 JIANGUO PENG 先生。本次对陈晓兰、JIANGUO PENG 进行股权激励，有助于带领公司向更长远目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。

除上述人员外，本激励计划首次授予激励对象不包括赛维时代独立董事、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。本激励计划的激励对象中，公司董事必须经公司股东会或职工代表大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织激励对象的考核工作，并对激励对象的考核结果进行审查；

（二）公司人力资源部、财务中心等相关部门负责有关考核数据的收集和提供、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果，并对公司数据的真实性和可靠性负责；

（三）公司董事会负责本考核办法的审批及考核结果的确认。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期		对应考核年度	业绩考核目标
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票（若预留部分在 2026 年 9 月 30 日前（含）授予）	第一个归属期	2026 年	以 2025 年公司净利润为基数，2026 年增长率不低于 30%
	第二个归属期	2027 年	以 2025 年公司净利润为基数，2027 年增长率不低于 60%
	第三个归属期	2028 年	以 2025 年公司净利润为基数，2028 年增长率不低于 95%
预留授予的限制性股票（若预留部分在 2026 年 9 月 30 日后授予）	第一个归属期	2027 年	以 2025 年公司净利润为基数，2027 年增长率不低于 60%
	第二个归属期	2028 年	以 2025 年公司净利润为基数，2028 年增长率不低于 95%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核评价结果分为“卓越”、“超出期望”、“符合预期”、“未及预期/不及格”四个档次，对应的个人层归属比例如下所示：

年度考核结果	卓越	超出期望	符合预期	未及预期/不及格
个人层面归属比例	100%	100%	85%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量＝

个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

第六条 考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

（一）各激励对象的每年度绩效考核由公司人力资源部组织实施，并报总经办审核通过，经公司薪酬委员会审批通过后执行；

（二）各考核年度末，公司人力资源部在薪酬委员会的指导下收集有关考核数据、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果；

（三）公司人力资源部、董秘办等相关部门应当将本激励计划激励对象的绩效考核结果提交薪酬委员会审议，并由其做出决议。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核结束 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内书面填写《考核申诉表》向人力资源部提起申诉。由人力资源部对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，报薪酬委员会做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。

3、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

- 1、考核结束后，公司人力资源部应归档保存绩效考核的所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。
- 3、绩效考核结果应为保密资料归档保存，本激励计划结束 5 年后由公司人力资源部负责统一销毁。

第九条 附则

- （一）本办法由公司董事会负责解释。
- （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）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

赛维时代科技股份有限公司董事会

二〇二六年八月二十六日