

银江技术股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

银江技术股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，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，拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证 2023 年限制性股票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（2023 年修订）》《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（2023 年 2 月修订）》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证公司 2023 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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工作业绩进行评价，实现股权奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- （二）薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- （三）公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和

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最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2022 年营业收入或净利润值为基数，对各考核年度的营业收入增长率（A）或净利润增长率（B）进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。首次授予部分公司业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	定比 2022 年 营业收入增长率（A）		定比 2022 年 净利润增长率（B）	
		目标增长率 （Am）	触发增长率 （An）	目标增长率 （Bm）	触发增长率 （Bn）
第一个归属期	2023 年	24.1% (200,000 万元)	19.3% (192,238 万元)	188.2% (20,000 万元)	150.6% (17,388 万元)
第二个归属期	2024 年	42.7% (230,000 万元)	34.2% (216,238 万元)	260.3% (25,000 万元)	208.2% (21,388 万元)
第三个归属期	2025 年	61.3% (260,000 万元)	49.0% (240,238 万元)	332.3% (30,000 万元)	265.9% (25,388 万元)
指标		完成度		指标对应系数	
营业收入增长率（X）		A≥Am		X=1	
		An≤A<Am		X=A/Am	
		A<An		X=0	
净利润增长率（Y）		B≥Bm		Y=1	
		Bn≤B<Bm		Y=B/Bm	
		B<Bn		Y=0	
公司层面归属比例（M）		每批次计划归属比例*X 或 Y 的孰高值			

注：1、上述“净利润”以剔除股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

3、上述括号中数值为该增长率下对应“营业收入”及“剔除股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润”的绝对值。

若预留部分限制性股票在公司 2023 年三季度报披露前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司 2023 年三季度报披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	定比 2022 年 营业收入增长率 (A)		定比 2022 年 净利润增长率 (B)	
		目标增长率 (Am)	触发增长率 (An)	目标增长率 (Bm)	触发增长率 (Bn)
第一个归属期	2024 年	42.7% (230,000 万元)	34.2% (216,238 万元)	260.3% (25,000 万元)	208.2% (21,388 万元)
第二个归属期	2025 年	61.3% (260,000 万元)	49.0% (240,238 万元)	332.3% (30,000 万元)	265.9% (25,388 万元)
指标		完成度		指标对应系数	
营业收入增长率 (X)		A≥Am		X=1	
		An≤A<Am		X=A/Am	
		A<An		X=0	
净利润增长率 (Y)		B≥Bm		Y=1	
		Bn≤B<Bm		Y=B/Bm	
		B<Bn		Y=0	
公司层面归属比例 (M)		每批次计划归属比例*X 或 Y 的孰高值			

注：1、上述“净利润”以剔除股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

3、上述括号中数值为该增长率下对应“营业收入”及“剔除股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润”的绝对值。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票本年度的归属资格，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分。若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象考核不合格，则其对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。届时按照下表确定个人层面归属比例：

考核结果	90 分以上	80~90	60~80	60 分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例 (N)	100%			0%

若公司层面业绩考核达标，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×公司层面归属比例 (M) ×个人层面归属比例 (N)。

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，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，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

（一）薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。

（二）薪酬与考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果管理

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬考核委员会工作小组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。

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起 10 日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

九、考核结果的管理

（一）考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须当事人签字。

（三）考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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）本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

银江技术股份有限公司董事会

2023 年 6 月 13 日