

深圳市显盈科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市显盈科技股份有限公司（以下简称“显盈科技”或“公司”）2025 年限制性股票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，激励公司核心管理人员、核心技术（业务）人员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，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》等法律、法规、规范性文件及《深圳市显盈科技股份有限公司章程》、《深圳市显盈科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《深圳市显盈科技股份有限公司 2025 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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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 2025 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的核心管理人员，核心业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心人员（包含外籍员工，不包括独立董事、监事，不包括单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司董事会办公室、人力资源中心、财务中心组成考核工作小组负责具体

实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）公司人力资源中心、财务中心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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划的限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	同时满足下列条件： 1、以 2024 年度营业收入为基准，2025 年度营业收入增长率不低于 5%，即增长至 72,445.23 万元； 2、以 2024 年度净利润为基数，2025 年度增长率不低于 10%，即增长至 1,344.35 万元；
第二个归属期	同时满足下列条件： 1、以 2024 年度营业收入为基准，2026 年度营业收入增长率不低于 20%，即增长至 82,794.55 万元； 2、以 2024 年度净利润为基数，2026 年度增长率不低于 60%，即增长至 1,955.42 万元；

注 1：上述“净利润”指标，以经审计的合并报表所载数据，且剔除东莞市润众电子有限公司（以下简称“东莞润众”，2025 年 2 月不再纳入合并报表范围）影响的数值为计算依据，考核年度的净利润以剔除考核期间内股份支付费用影响的数值为计算依据；

注 2：上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据，且剔除东莞润众影响的数值为计算依据。

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。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象绩效考核结果划分为 S-卓越、A-优秀、B-良好、C-合格、D-不合格 5 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的归属比例：

第二类限制性股票	考核结果	卓越	优秀	良好	合格	不合格
	绩效评定	S	A	B	C	D
	归属比例	100.00%	100.00%	100.00%	80.00%	0.00%

个人当年实际归属额度＝可归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象按照各考核年度个人当年实际归属额度归属限制性股票，因考核结果导

致未能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授的限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，激励对象的直接主管及人力资源中心应当在考核结束后五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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，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，人力资源中心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，保存期限为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经提名与薪酬委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修改，并由公司董事会负责解释，

自股东大会审议通过之日起开始实施。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。

深圳市显盈科技股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 4 日