

深圳市鼎阳科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市鼎阳科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 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，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，充分激励公司核心人员诚信勤勉地开展工作，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保障本激励计划的顺利实施，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《深圳市鼎阳科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市鼎阳科技股份有限公司 2024 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，以实现本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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用协议。

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) 公司人力资源部门、财务管理部等相关部门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) 公司考核工作小组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) 激励对象归属权益的任职期限要求

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) 公司层面绩效考核

本次激励计划首次授予部分考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分各年度业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	目标值 (营业收入增长率 A_m 、净利润增长率 B_m 、单价 5 万以上的产品营业收入增长率 C_m)	触发值 (营业收入增长率 A_n 、净利润增长率 B_n 、单价 5 万以上的产品营业收入增长率 C_n)
第一个归属期	2024 年	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%； 3、以 2023 年单价 5 万以上的产品营业收入为基数，2024 年单价 5 万以上的产品营业收入增长率不低于 35%。	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 10%； 3、以 2023 年单价 5 万以上的产品营业收入为基数，2024 年单价 5 万以上的产品营业收入增长率不低于 30%。
第二个归属期	2025 年	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 20%； 3、以 2024 年单价 5 万以上的产品营业收入为基数，2025 年单价 5 万以上的产品营业收入增长率不低于 35%。	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%； 3、以 2024 年单价 5 万以上的产品营业收入为基数，2025 年单价 5 万以上的产品营业收入增长率不低于 30%。

第三个 归属期	2026年	下列考核目标达成其一即可： 1、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于30%； 2、以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于20%； 3、以2025年单价5万以上的产品营业收入为基数，2026年单价5万以上的产品营业收入增长率不低于35%。	下列考核目标达成其一即可： 1、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%； 3、以2025年单价5万以上的产品营业收入为基数，2026年单价5万以上的产品营业收入增长率不低于30%。
------------	-------	--	--

注：上述“营业收入”“单价5万以上的产品营业收入”以经审计的数据为依据；上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且考核年度（2024-2026）的净利润为剔除本次及其他激励计划及员工持股计划（如有）股份支付费用影响的数值，下同。

若本激励计划预留部分限制性股票在2024年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在2024年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	目标值 (营业收入增长率 A_m 、净利润增长率 B_m 、单价5万以上的产品营业收入增长率 C_m)	触发值 (营业收入增长率 A_n 、净利润增长率 B_n 、单价5万以上的产品营业收入增长率 C_n)
第一个 归属期	2025年	下列考核目标达成其一即可： 以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于30%； 以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20%； 以2024年单价5万以上的产品营业收入为基数，2025年单价5万以上的产品营业收入增长率不低于35%。	下列考核目标达成其一即可： 以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于20%； 以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于10%； 以2024年单价5万以上的产品营业收入为基数，2025年单价5万以上的产品营业收入增长率不低于30%。
第二个 归属期	2026年	下列考核目标达成其一即可： 以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于30%； 以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于20%； 以2025年单价5万以上的产品营业收入为基数，2026年单价5万以上的产品营业收入增长率不低于35%。	下列考核目标达成其一即可： 以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%； 以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%； 以2025年单价5万以上的产品营业收入为基数，2026年单价5万以上的产品营业收入增长率不低于30%。

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面归属比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入增长率 (A) 或净利润增长率 (B) 或单价 5 万以上的产 品营业收入增长率 (C)	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 或 $C \geq C_m$	$X=100\%$
	同时满足下列两个条件: ① $A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$ ② $A < A_m$ 且 $B < B_m$ 且 $C < C_m$	$X = \text{Max}\{70\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 30\%,$ $70\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 30\%,$ $70\% + (C - C_n) / (C_m - C_n) * 30\%\}$
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$ 且 $C < C_n$	$X=0$

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。

(三) 激励对象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 A、B、C、D 四个档次，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	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核触发值且个人层面绩效考核评级达到 C 级及以上，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×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

(一) 考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

(二) 考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2024—2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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

（一）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；

（二）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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

（三）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，考核工作小组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考核工作小组负责统一销毁。

十、附则

（一）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。

（二）本办法自股东大会审议通过并自本次激励计划生效后开始实施。

深圳市鼎阳科技股份有限公司董事会

2024年8月30日