

广东辰奕智能科技股份有限公司

2025年股权激励计划实施考核管理办法

广东辰奕智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《广东辰奕智能科技股份有限公司 2025 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《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，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

1. 促进发展原则

通过考核评价综合反映激励对象的工作业绩结果，并通过反馈和沟通的方式，以绩效改进为手段，促进公司的可持续发展。

2. 客观公正原则

考核评价必须坚持公开、公正、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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本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（控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干员工及公司董事会认为应当激励的其他人员。不包括独立董事、监事也不包括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、子女及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内在公司（含控股子公司）任职并已与公司（含控股子公司）签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部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，公司内审部门监督；

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售/归属将根据公司、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：

本激励计划的考核年度为2025-2027三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权/解除限售/归属期 | 对应考核年度 | 年度营业收入环比增长率（A） | |
|----------------|--------|----------------|---------|
| | | 目标值（Am） | 触发值（An） |
| 第一个行权/解除限售/归属期 | 2025 年 | 20% | 12% |
| 第二个行权/解除限售/归属期 | 2026 年 | 20% | 12% |
| 第三个行权/解除限售/归属期 | 2027 年 | 20% | 12% |

| 考核指标 | 业绩完成度 | 对应行权/解除限售/归属比例（X） |
|----------------|---------------------|-------------------|
| 年度营业收入环比增长率（A） | $A \geq A_m$ | X=100% |
| | $15\% \leq A < A_m$ | X=80% |

| | | |
|--|---------------------|----------|
| | $A_n \leq A < 15\%$ | $X=70\%$ |
| | $A < A_n$ | $X=0\%$ |

注：1、上述“营业收入”为公司经审计的合并报表的营业收入，下同。

2、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若第二类限制性股票的预留部分权益在 2025 年第三季报披露之前授予完成，则第二类限制性股票的预留部分权益的考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若第二类限制性股票的预留部分在 2025 第三季报披露之后授予完成，则第二类限制性股票的预留部分权益的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，该第二类限制性股票的预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 对应考核年度 | 年度营业收入环比增长率（A） | |
|--------|--------|----------------------|----------------------|
| | | 目标值（A _m ） | 触发值（A _n ） |
| 第一个归属期 | 2026 年 | 20% | 12% |
| 第二个归属期 | 2027 年 | 20% | 12% |

| 考核指标 | 业绩完成度 | 对应归属比例（X） |
|----------------|---------------------|-----------|
| 年度营业收入环比增长率（A） | $A \geq A_m$ | $X=100\%$ |
| | $15\% \leq A < A_m$ | $X=80\%$ |
| | $A_n \leq A < 15\%$ | $X=70\%$ |
| | $A < A_n$ | $X=0\%$ |

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行权的股票期权全部由公司注销；所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所有激励对象对应考核当年可归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；均不得递延至下一年度。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，并以激励对象和公司签署的《股权激励计划授予协议书》为准，公司依据激励对象行权/解除限售/归属前一年的考核结果确认其行权/解除限售/归属比例。激励对象个人考核结果分为 4 个等级，分别对应考核结果如下表所示：

| 考核评级 | A | B+ | B | C |
|------|---|----|---|---|
|------|---|----|---|---|

| | | | | |
|---------------------|------|-----|-----|----|
| 个人层面行权/解除限售/归属比例（Y） | 100% | 90% | 50% | 0% |
|---------------------|------|-----|-----|----|

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权/解除限售/归属的权益额度=个人当年计划行权/解除限售/归属的权益额度×公司层面行权/解除限售/归属比例（X）×个人层面行权/解除限售/归属比例（Y）。

激励对象当期获授的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销；激励对象当期计划获授的第一类限制性股票，因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格回购注销；激励对象当期计划获授的第二类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；均不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本股权激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度。

（二）考核次数

每个考核年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，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。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的行权/解除限售/归属资格及数量。

八、考核结果反馈及应用

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

（二）如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（三）考核结果作为股票期权行权、第一类限制性股票解除限售、第二类限制性股票归属的依据。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响

较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

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。

（三）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。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广东辰奕智能科技股份有限公司

董 事 会

2025 年 5 月 9 日