

方正科技集团股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证方正科技集团股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（下称“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》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）、《关于转发〈关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项通知〉的通知》（粤国资函〔2019〕968 号）、《转发国务院国资委关于中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引的通知》（粤国资函〔2020〕208 号）和《公司章程》的规定，并结合公司内部相关的薪酬绩效管理制度，制订本办法。

一、考核目的

加强激励计划执行的计划性，量化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，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，为激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- 1、考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观评价。
- 2、考核指标应与公司中长期发展战略和年度经营目标相联系；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度相结合。

三、考核范围

本办法适用于激励计划的所有激励对象，包括所有接受限制性股票授予的公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

- 1、董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责考核工作。
- 2、薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作，并授权人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督。
- 3、人力资源部负责对被考核人考核期间个人绩效情况及行为表现情况进行考核。
- 4、财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

本激励计划授予的限制性股票，在2025-2027年的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

1、本激励计划各年度公司业绩考核目标

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 11%，且不低于同行业平均水平； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 16%，且不低于同行业平均水平； 3、2025 年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于 90%，且不低于同行业平均水平。
第二个解除限售期	1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 23.2%，且不低于同行业平均水平； 2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 48%，且不低于同行业平均水平； 3、2026 年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于 90%，且不低于同行业平均水平。
第三个解除限售期	1、以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 36.8%，且不低于同行业平均水平； 2、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平； 3、2027 年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于 90%，且不低于同行业平均水平。

注：1、“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，计算该指标不含因

实施股权激励计划产生的激励成本。

2、在激励计划有效期内，若公司全部发行股份或者现金结合发行股份购买资产，则在计算考核指标时剔除该行为产生的影响。

3、同行业的对标指标的样本指 SW（申万）分类的“印制电路板”下全部 A 股上市公司（不含考核年度新上市公司）。如因同行业公司退市、重大违规、主营业务发生重大变化、重大资产重组、破产重组或经营业绩出现偏离幅度过大等导致经营业绩不具备可比性的特殊原因需要调整的，公司董事会可按资本市场案例并根据股东大会授权在各考核年度予以剔除。

当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

2、激励对象层面的个人绩效考核

若激励对象考核年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则考核年度激励对象个人绩效考核“合格”及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售。若激励对象考核年度个人绩效考核结果为 D 档，则考核年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，回购该激励对象当期限制性股票额度。

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
解除限售比例	100%		80%	0%

当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

六、考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票各批解除限售对应考核年度。

2、考核次数

实行年度考核，与公司年度考核同时开展。

七、考核程序

人力资源部根据被考核人考核期间关键工作业绩、工作能力和工作态度进行评估，形成被考核人年度绩效考核结果。

八、考核结果的反馈及应用

1、考核结果将影响激励对象个人可解除限售限制性股票数量的比例：若激

励对象考核年度个人绩效考核结果为A、B的，该激励对象个人当期限制性股票可100%解除限售；若激励对象考核年度个人绩效考核结果为C的，该激励对象个人当期限制性股票解除限售比例为80%。若激励对象考核年度个人绩效考核结果为D的，该激励对象个人当期限制性股票解除限售比例为0%。因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

2、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

3、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

4、考核结果申诉

如被考核人对考核结果有异议，可在接到考核结果通知后五个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为被考核人的最终考核结果。

九、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

方正科技集团股份有限公司董事会

2025年6月10日