

东莞市达瑞电子股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

东莞市达瑞电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理机制，牵引未来价值创造，鼓励寻求关键市场突破，提升公司整体价值；激励核心人员，吸引和留住优秀人才，按照依法合规、激励与贡献对等的基本原则，制订了《东莞市达瑞电子股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证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》《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》《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《东莞市达瑞电子股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，并结合公司实际情况，制订本办法。

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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

（一）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。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键工作表现和工作贡献紧密结合，从而提升公司整体业绩。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括核心技术或核心业务骨干员工、中层管理人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他核心员工。

所有激励对象必须在本计划授予权益时以及在本计划的考核期内于公司（含子公司）任职并已与公司（含子公司）签署了劳动合同或聘任合同。

四、考核机构及执行机构

(一) 公司董事会负责制订和修订本办法, 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

(二) 人力资源部负责具体的实施考核工作, 并对薪酬与考核委员会负责。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关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。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及其评价标准

激励计划的考核指标分为三个层次, 分别为公司层面业绩考核、部门层面业绩考核、个人层面绩效考核。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2025-2027 年三个会计年度中, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。公司将根据每个考核年度的营业收入目标值的完成程度, 确定激励对象的各归属期公司层面可归属比例。本激励计划首次授予限制性股票归属期对应各年度营业收入考核目标值如下表所示:

归属期安排	考核年度	目标值
第一个归属期	2025 年	29.00 亿元
第二个归属期	2026 年	34.00 亿元
第三个归属期	2027 年	40.00 亿元

注: 1. 上述“营业收入”指以经审计的合并报表所载的“营业收入”数值作为计算依据。

2. 以 2024 年营业收入为基数, 2025-2027 年考核目标增长率分别为 13.03%、32.51%、55.90%。

3. 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露 (不含当日) 前授予, 预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标与首次授出部分一致。若本激励计划预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露 (含当日) 后授予, 预留授予部分的限制性股票归属期对应各年度营业收入考核目标值如下表所示:

归属期	考核年度	目标值
预留授予的第一个归属期	2026 年	34.00 亿元
预留授予的第二个归属期	2027 年	40.00 亿元

按照以上业绩目标值，各期归属比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率 (P)	公司层面可归属比例 (X)
$P \geq 100\%$	100%
$P < 100\%$	0%

若各考核年度，公司未达到上述公司层面业绩考核目标要求的，相应归属期内，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(二) 部门层面的业绩考核要求

除公司层面业绩考核要求外，激励对象当期实际可归属限制性股票数量，需与其所属部门对应考核年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面的业绩完成情况设置不同的部门层面可归属比例，各部门具体业绩考核要求按照公司的规章制度或与各部门激励对象签署的相关协议执行。

所属部门当年度业绩考核完成情况	部门层面可归属比例 (Y)
优秀	100%
合格	80%
不合格	0%

(三) 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，并依照考核结果确定激励对象实际归属的比例。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

考核评级	A	B	C	D
个人层面可归属比例 (Z)	100%	60%	60%	0%

(四) 限制性股票的实际归属数量

若公司满足公司层面业绩考核要求，则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×公司层面可归属比例 (X) ×部门层面可归属比例 (Y) ×个人层面可归属比例 (Z)。

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、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会，公司董事会负

责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

限制性股票归属期前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划考核年度为 2025-2027 年三个会计年度。每个会计年度考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1. 被考核人有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核结束后五个工作日内向被考核人通知考核结果。

2. 如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向公司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反馈复核结果。

3. 若激励对象对复核结果仍有异议，可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

4. 考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1. 考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2. 为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3. 绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与有关法律、行政法规、规章、规范性文件和公司章程的规定，以及激励计划相冲突，按照有关法律、行政法规、规章、规范性文件和公司章程的规定，以及激励计划的规定执行。本办法中未尽事宜，按

照有关法律、行政法规、规章、规范性文件和公司章程的规定，以及激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自激励计划生效后实施。

东莞市达瑞电子股份有限公司董事会

2025 年 6 月 30 日