

广东朝阳电子科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东朝阳电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立与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（含子公司，下同）董事、高级管理人员、其他关键管理人员和核心业务/技术骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和职工利益相结合，推进公司业绩持续健康发展，实现公司和股东价值最大化，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，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》、《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合实际情况，制定《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”）。

第一条 考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善长效激励与约束机制，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，通过对激励对象进行工作绩效的全面客观评估，引导激励对象提高工作绩效，保证本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，促进公司和员工共同成长，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、其他关键管理人员和核心业务/技术骨干（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)。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内与公司或公司控股子公司具有正式的聘用或劳动关系。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法, 并授权薪酬与考核委员会负责领导、组织和实施对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源管理部门等相关部门负责具体实施考核工作, 并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 公司财务部门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。

第五条 本激励计划的解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至自限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至自限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之前授予, 则预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排与首次授予限制性股票一致。若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之后授予, 则预留部分限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%

第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至自限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
----------	---	-----

在上述约定期间内因未达到解除限售条件的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

第六条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象个人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

本激励计划在 2025-2027 年会计年度中，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解除限售条件之一。

本激励计划授予的限制性股票的各年度公司层面业绩考核目标如下所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年度	以 2024 年度为基准年，2025 年合并营业收入增长率不低于 15%。
第二个解除限售期	2026 年度	以 2024 年度为基准年，2026 年合并营业收入增长率不低于 25%。
第三个解除限售期	2027 年度	以 2024 年度为基准年，2027 年合并营业收入增长率不低于 35%。

注：

- 1、上述各年度合并营业收入以会计师事务所审计的公司合并报表中营业收入为准；
- 2、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。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年度	以 2024 年度为基准年，2026 年合并营业收入增长率不低于 25%。

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第二个解除限售期	2027 年度	以 2024 年度为基准年，2027 年合并营业收入增长率不低于 35%。

- 注：
- 1、上述各年度合并营业收入以会计师事务所审计的公司合并报表中营业收入为准；
 - 2、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。

若限制性股票某个解除限售期公司的业绩考核结果达到目标值，则公司层面解除限售比例为 100%；若该期考核结果未达到目标值，则激励对象该期限限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，并按同期银行存款利率支付利息。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行，薪酬与考核委员会对激励对象的综合考评结果进行评分，每个会计年度考核一次。激励对象的绩效考核结果划分为三个等级，届时将根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量：

绩效考核结果	S≥80	60≤S<80	S<60
个人层面可解除限售比例	100%	80%	0%

各考核期内，在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面可解除限售比例。当期未能解除的限制性股票由公司按授予价格回购注销，并按同期银行存款利率支付利息。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

第八条 考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源管理部门、财务部门等相关部门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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量,并最终报公司董事会作出决议。

第九条 考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果,公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的,可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉,公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作,并确定最终考核结果,考核记录由公司归档保存。

各考核期内,公司将绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第十条 附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法中的有关条款,如与国家有关法律法规、规范性文件、本激励计划相冲突,则按照国家有关法律法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的,则按照国家有关法律法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法自公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广东朝阳电子科技股份有限公司董事会

2025 年 8 月 15 日