

深圳明阳电路科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳明阳电路科技股份有限公司（以下简称“明阳电路”或“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全长效激励约束机制，吸引和留住专业管理、核心技术和业务人才，充分调动公司员工积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，公司拟对公司核心人才进行股权激励，公司制定了《深圳明阳电路科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证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》等有关法律法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

通过对包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性、责任感和使命感，有效的将公司利益、股东利益及员工个人利益结合在一起，共同关注公司长远发展。

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，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责考核结果的审核。

五、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予限制性股票的限售期分别为首次授予限制性股票上市之日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留授予部分在 2025 年三季度报告披露前授出，则预留部分的限制性股票的限售期与首次授予一致。若预留授予部分在 2025 年三季度报告披露后授出，则预留部分的限制性股票的限售期自预留授予限制性股票上市之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本激励计划首次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	自首次授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起36个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留授予部分在 2025 年三季度报告披露前授出，则预留部分的限制性股票各期解除限售时间安排与首次授予一致。若预留授予部分在 2025 年三季度报告披露后授出，则预留部分的限制性股票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	自预留授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本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。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。具体业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各年度营业收入增长率（A） （以 2024 年为基数）		各年度净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2025 年	30%	15%	1.30 亿元	1.10 亿元
第二个解除限售期	2026 年	60%	35%	1.60 亿元	1.30 亿元
第三个解除限售期	2027 年	90%	55%	2.00 亿元	1.60 亿元

注：上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露前授出，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留限制性股票在 2025 年三季度报告披露后授出，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各年度营业收入增长率（A） （以 2024 年为基数）		各年度净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2026 年	60%	35%	1.60 亿元	1.30 亿元
第二个解除限售期	2027 年	90%	55%	2.00 亿元	1.60 亿元

根据各考核年度的营业收入增长率（A）或净利润（B），确定各年度的业绩考核目标对应的解除限售期公司层面解除限售比例：

考核指标	考核指标完成情况	公司解除限售比例
------	----------	----------

营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$
净利润 (B)	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=80\%$
	$B < B_n$	$Y=0\%$
可解除限售比例	X、Y 取孰高值	

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的解除限售比例即为业绩完成度所对应的解除限售比例。所有激励对象对应考核当年不得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加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人解除限售比例。

激励对象的绩效评价结果分为三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	A	B	C
个人解除限售比例	100%	80%	0%

激励对象考核当年不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加上银行同期存款利息之和。

七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除

限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核程序

公司人力资源部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。

十、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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人力资源部负责统一销毁。

十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

深圳明阳电路科技股份有限公司

2025 年 8 月 28 日