

珠海博杰电子股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

珠海博杰电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含子公司、下同）高级管理人员、中层管理人员及核心技术骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司制定了《珠海博杰电子股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“《激励计划（草案）》”）。

为保证本激励计划的顺利进行，根据《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》”）《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、行政法规和规范性文件以及《珠海博杰电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是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，量化本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，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，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，全面提升员工的整体素质，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。

二、考核原则

考核评价必须坚持创造价值、分配价值，效率（效益）优先，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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、工作态度和贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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激励计划的所有激励对象，为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术骨干，不包括公司独立董事、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。

激励对象中，董事(除职工代表董事外)必须经股东大会选举，职工代表董事必须经职工代表大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司、公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

(一)公司董事会提名与薪酬委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二)公司人力资源部门等相关部门负责具体实施考核工作，并向董事会提名与薪酬委员会报告工作。

(三)公司人力资源部门、财务部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。

五、考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司和个人两个层面的考核结果共同确定。

(一)公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为2025年度、2026年度和2027年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次，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各年度公司层面业绩考核要求如下表所示：

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	公司2025年归属于上市公司股东的净利润不低于1亿元
第二个解除限售期	2026年	公司2026年归属于上市公司股东的净利润不低于1.15亿

第三个解除限售期	2027年	公司2027年归属于上市公司股东的净利润不低于1.3亿
----------	-------	-----------------------------

注：上述“归属于上市公司股东的净利润”指以经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划及考核期内其他激励计划及员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当年业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均全部不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求：

激励对象的个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，提名与薪酬委员会对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，并依据激励对象的考核结果确定其个人层面解除限售比例，具体情况如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B+	B	C	D
个人层面解除限售比例（P）	100%		90%	0%	

考核期内，在公司业绩考核目标达成的情况下，激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例（P）。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不得解除限售或不能完全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，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的的前一会计年度，即本激励计划限制性股票的考核年度2025年度、2026年度和2027年度三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、解除限售

（一）公司董事会提名与薪酬委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解

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。

八、考核程序

公司人力资源部门等相关部门在董事会提名与薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，公司每年年底由人力资源部门组织，公司领导和相关部门参加，根据工作态度、工作效率、工作质量以及工作贡献等因素进行考核，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提名与薪酬委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

九、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，员工直接主管或公司人力资源部门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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名与薪酬委员会申诉，董事会提名与薪酬委员会需在5个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果由提名与薪酬委员会保存所有考核记录档案，作为保密资料归档保存，保存期为5年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会提名与薪酬委员会有权统一销毁。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。

十、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

(二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

珠海博杰电子股份有限公司董事会

2025年6月27日