

山东亚华电子股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东亚华电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了公司《2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，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的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含控股子公司）任职的核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

（一）公司董事会负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力行政部负责具体实施考核工作。人力行政部对董事会负责并报告工作。

（三）公司人力行政部、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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司和激励对象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：
本激励计划的考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。

本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核年度营业收入较2024年营业收入增长率	
		基础目标（An）	挑战目标（Am）
第一个归属期	2025年	15%	20%
第二个归属期	2026年	42%	62%
考核指标		各考核年度完成情况	公司层面归属比例
考核年度营业收入较2024年营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	60%
		$A < A_n$	0%

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求
激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为“A”“B”“C”三个等级。在公司层面业绩考核达标的

前提下，届时根据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

考核结果	A	B	C
个人层面归属比例	100%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核程序

公司人力行政部在董事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。公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间

本激励计划的考核期间为2025年-2026年两个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力行政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。

（二）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，须由考核记录员和当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由公司人力资源部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

山东亚华电子股份有限公司董事会

2025年9月13日