

# 金禄电子科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

金禄电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引与留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，制定 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《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、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、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。

### 三、考核对象

本办法适用于根据本激励计划确定的所有激励对象。

### 四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- （二）公司董事会办公室、人力行政部门、财务部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- （三）公司人力行政部门、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) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

## 五、考核内容与标准

(一) 公司合并报表层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票（含预留部分）归属对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司合并报表层面业绩考核如下表所示：

归属安排	考核年度	业绩考核指标：营业收入增长率或净利润增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年度	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 28%；或净利润增长率不低于 20%	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 25%；或净利润增长率不低于 17%
第二个归属期	2027 年度	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 50%；或净利润增长率不低于 40%	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 45%；或净利润增长率不低于 35%

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除全部在有效期内的激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据；上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的合并财务报表为准。

2、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。

考核期内，公司合并报表层面业绩考核指标实际完成情况与公司合并报表层面可归属比例对应关系如下：

考核完成情况（A）	公司合并报表层面可归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
$A < A_n$	$X=0$

(二) 母公司及子公司单体层面业绩考核

激励对象当期实际可归属的限制性股票比例与其所属母公司及子公司单体层面考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩，根据母公司及子公司单体层面的经营业绩指标完成情况设置不同的归属比例，具体见下表：

考核完成率（X）	$X \geq 100\%$	$100\% > X \geq 60\%$	$X < 60\%$
母公司及子公司单体层面可归属比例	100%	X	0

注：母公司及子公司单体层面考核完成率=母公司及子公司单体层面营业收入完成率\*50%+母公司及子公司单体层面净利润完成率\*50%。

(三) 激励对象个人层面绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行绩效考核相关规定组织实施，

并依照考核结果确定其实际可归属的比例，具体见下表：

考核完成率（Y）	$Y \geq 100\%$	$100\% > Y \geq 60\%$	$Y < 60\%$
激励对象个人层面可归属比例	100%	Y	0

激励对象个人层面考核完成率确定依据：激励对象能量化统计考核年度个人绩效完成率的取其考核年度个人绩效完成率；激励对象不能量化统计考核年度个人绩效完成率的，取其月度个人绩效完成率的平均值；激励对象为高级管理人员的，取其考核年度经营绩效评价的完成率。

各归属期内，在满足前述归属条件的前提下，激励对象个人当期实际可归属比例=公司合并报表层面可归属比例×母公司及子公司单体层面可归属比例×激励对象个人层面可归属比例，激励对象个人当期实际可归属股份数量=激励对象个人获授股份总数×所在归属期归属比例×激励对象个人当期实际可归属比例，对应当期未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## 六、考核周期

本激励计划的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，公司合并报表层面的业绩考核、母公司及子公司单体层面的业绩考核及激励对象个人层面的绩效考核每年考核一次。

## 七、考核程序

公司考核工作小组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。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告确定激励对象的限制性股票归属资格及当期实际可归属的限制性股票数量。

## 八、考核结果

### （一）考核结果的反馈与申诉

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，考核工作小组应当在考核评价工作结束后 7 个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司人力行政部门归档保存，保存期 10 年。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可与考核工作小组沟通解决；如无法沟通解决，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会书面申诉，董事会薪酬与考核委员会须自收到激励对象申诉材料之日起的 10 个工作日内进行复核并确定其个人最终的绩效考核结果。

## （二）考核结果的应用

各归属期内，公司将以公司合并报表层面业绩考核、母公司及子公司单体层面业绩考核及激励对象个人层面绩效考核结果为依据，相应办理限制性股票归属/作废失效事宜。

## 九、附则

（一）本办法未尽事宜，或者本办法生效后与新颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等冲突的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等的规定为准。

（二）本办法由公司董事会负责解释。

（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。