

东南电子股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

东南电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了东南电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次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》《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、法规和规范性文件以及《东南电子股份有限公司章程》的规定，并结合公司实际情况，制定了《东南电子股份有限公司 2026 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”）。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司公告本次激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）

骨干。

四、考核机构与职责权限

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导并组织本次激励计划激励对象的考核工作；

（二）公司人资中心负责具体考核工作，向薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人资中心、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。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

本次激励计划首次授予的限制性股票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	以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 20%
第二个解除限售期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 35%
第三个解除限售期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 50%

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述限制性股票解除限售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。

本次激励计划预留部分的限制性股票若在 2026 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 35%
第二个解除限售期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 50%

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述限制性股票解除限售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。

公司未满足上述业绩考核目标的，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不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）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。激励对象个人年度绩效考核结果分为“优秀”“良好”“合格”“不合格”四个等级。届时依据限制性股票对应考核年度的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。个人年度绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	100%	70%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当期实际解除限售数量=个人当期计划解除限售数量×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

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，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，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、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，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。

七、考核程序

公司人资中心在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、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，员工直属主管应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 10 个工作日内与人资中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为本次激励计划限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人资中心保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（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）本办法自本次激励计划生效后实施。

东南电子股份有限公司董事会

2026 年 8 月 25 日