

深圳市江波龙电子股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市江波龙电子股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）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，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股权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》等有关法律、法规和规范性文件，以及公司章程、本激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本考核管理办法。

第一条 考核目的

为确保本激励计划的顺利实施，本考核办法旨在提供公平、客观、全面的评价依据，实现股权激励奖励与个人工作业绩相结合，并进一步促进公司业绩提升。

第二条 考核原则

- （一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象。包括公告本激励计划时公司高级管理人员、公司（含子公司）中层管理人员和核心业务/技术人员（含外籍员工）。不包含公司的董事、独立董事和监事，不包含单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构和执行机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法, 并授权董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作, 负责向薪酬委员会报告工作。

(三) 公司人力资源部、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。

第五条 考核指标及标准

(一) 归属安排

首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表:

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若本激励计划预留部分限制性股票在2023年三季度报告披露前授出, 则预留部分的限制性股票归属期限和归属安排如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若本激励计划预留部分限制性股票在2023年三季度报告披露后授出, 则预留授予部分限制性股票归属期限和归属安排如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
------	------	--------------------

第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（二）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股份的考核年度为2023-2025年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。

首次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	业绩目标（A）	业绩目标（B）
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2023年营业收入不低于91.63亿元（较2022年增长10%）	2023年营业收入不低于87.47亿元（较2022年增长5.01%）
第二个归属期	2024年营业收入不低于105.37亿元（较2022年增长26.49%），或者2023年-2024年累计营业收入不低于197.00亿元	2024年营业收入不低于96.21亿元（较2022年增长15.50%），或者2023年-2024年累计营业收入不低于183.68亿元
第三个归属期	2025年营业收入不低于121.18亿元（较2022年增长45.47%），或者2023-2025年累计营业收入不低于318.18亿元	2025年营业收入不低于110.64亿元（较2022年增长32.82%），或者2023年-2025年累计营业收入不低于294.32亿元

注：“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（下同）

若本激励计划预留部分限制性股票在2023年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在2023年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	业绩目标 (A)	业绩目标 (B)
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2024年营业收入不低于105.37亿元(较2022年增长26.49%)，或者2023年-2024年累计营业收入不低于197.00亿元	2024年营业收入不低于96.21亿元(较2022年增长15.50%)，或者2023年-2024年累计营业收入不低于183.68亿元
第二个归属期	2025年营业收入不低于121.18亿元(较2022年增长45.47%)，或者2023-2025年累计营业收入不低于318.18亿元	2025年营业收入不低于110.64亿元(较2022年增长32.82%)，或者2023年-2025年累计营业收入不低于294.32亿元

若公司未达到上述业绩考核指标的业绩目标 (B)，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的业绩目标 (A) 或业绩目标 (B)，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

(三) 满足个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

考核评级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			0	

注：以上考核评级 B 包含了 B+、B 和 B-。

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×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或不能完全归属的，应作废失效，不可递延至下一年度。

若公司或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

第六条 考核年度与次数

本计划首次授予股份考核年度为 2023-2025 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次; 若预留部分限制性股票在 2023 年三季度报告披露前授出, 则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致, 若预留部分限制性股票在 2023 年三季度报告披露后授出, 则对应考核年度为 2024、2025 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作, 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。

第八条 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, 人力资源部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, 可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决, 被考核对象可向薪酬委员会申诉, 薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

(二) 考核结果归档

考核结束后, 考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存, 绩效考核记录保存期 5 年, 对于超过保存期限的文件与记录, 由人力资源部统一销毁。

第九条 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、行政法规、部门规章和规范性文件存在冲突的, 则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

(二) 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。

深圳市江波龙电子股份有限公司董事会

2023 年 3 月 22 日