

深圳市景旺电子股份有限公司

2024年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

深圳市景旺电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市景旺电子股份有限公司 2024 年股票期权与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

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，保证公司股权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，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、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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本股权激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 公司人力资源部、财务管理部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及报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务管理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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的权益各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	考核年度	年度营业收入相对于2023年的营业收入增长率(A)		年度净利润相对于2023年的净利润增长率(B)	
		触发值(A _n)	目标值(A _m)	触发值(B _n)	目标值(B _m)
第一个行权/解除限售期	2024年	10.00%	15.00%	10.00%	15.00%
第二个行权/解除限售期	2025年	21.00%	32.30%	21.00%	32.30%
第三个行权/解除限售期	2026年	33.10%	52.10%	33.10%	52.10%

注：“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表为准，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润并剔除股权激励计划股份支付费用后的数值。

若预留的权益在2024年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的权益在2024年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	考核年度	年度营业收入相对于2023年的营业收入增长率(A)		年度净利润相对于2023年的净利润增长率(B)	
		触发值(A _n)	目标值(A _m)	触发值(B _n)	目标值(B _m)
第一个行权/解除限售期	2025年	21.00%	32.30%	21.00%	32.30%
第二个行权/解除限售期	2026年	33.10%	52.10%	33.10%	52.10%

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可行权比例
------	---------	-----------

考核年度营业收入相较 2023 年的增长率(A) 考核年度净利润相较 2023 年的增长率 (B)	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	100%
	$A_m > A \geq A_n$ 或 $B_m > B \geq B_n$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$ 或 $80\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\%$
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	0

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已获授但尚未行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(4) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

评价标准	(A) 优秀	(B) 良好	(C) 一般	(D) 合格	(E) 不合格
标准系数	100%	100%	90%	60%	0

若公司满足公司层面业绩考核要求，则个人当年实际可行权/解除限售额度=个人当批次计划行权/解除限售额度×公司层面可行权比例×个人层面标准系数，激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销；激励对象考核当年不能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加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

本股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源管理部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。

八、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源管理部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议, 可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决, 被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉, 董事会薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级;

(三) 绩效考核结果作为股票期权/限制性股票的行权/解除限售的依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后, 人力资源部等相关部门须保留考核所有考核记录。

(二) 为保证激励的有效性, 考核记录不允许涂改, 若需重新修改或重新记录, 须考核记录员签字。

(三) 考核结果应作为保密资料归档保存, 该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

深圳市景旺电子股份有限公司董事会

2024年4月19日