

深圳市泛海统联精密制造股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市泛海统联精密制造股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，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，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《深圳市泛海统联精密制造股份有限公司章程》及股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证公司限制性股票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，以实现限制性股票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限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员及公司董事会认为需要进行激励的其他员工，不包含独立董事、监事、外籍员工。

四、考核机构

1. 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

2.公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3.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。

4.公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、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：

本激励计划首次授予部分考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予部分各年度业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率 (A) / 净利润增长率 (B)	
		目标值 (Am/Bm)	触发值 (An/Bn)
第一个归属期	2022 年	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率(Am) 不低于 40%；或以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率(Bm)不低于 40%。	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率(An)不低于 28%；或以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率 (Bn)不低于 28%。
第二个归属期	2023 年	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率(Am) 不低于 80%；或以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率(Bm)不低于 80%。	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率(An)不低于 56%；或以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率 (Bn)不低于 56%。
第三个归属期	2024 年	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率(Am) 不低于 120%；或以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率(Bm)不低于 120%。	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率(An)不低于 84%；或以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率 (Bn)不低于 84%。

业绩考核目标	业绩完成度	对应归属比例 X 1/ X 2
对应考核年度营业收	$A \geq Am$	$X1=100\%$

入增长率 (A)	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
对应考核年度净利润 增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例 X	X 取 X1 和 X2 的较高值	

注：“净利润”和“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。（下同）

若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的业绩考核年度与各考核年度的考核安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下表所示：

归属期	对应考核 年度	营业收入增长率 (A) / 净利润增长率 (B)	
		目标值 (A_m/B_m)	触发值 (A_n/B_n)
第一个 归属期	2023 年	以 2021 年营业收入为基数， 2023 年营业收入增长率(A_m) 不低于 80%；或以 2021 年净利 润为基数，2023 年净利润增长 率(B_m)不低于 80%。	以 2021 年营业收入为基数， 2023 年营业收入增长率(A_n)不 低于 56%；或以 2021 年净利 润为基数，2023 年净利润增长 率(B_n)不低于 56%。
第二个 归属期	2024 年	以 2021 年营业收入为基数， 2024 年营业收入增长率(A_m) 不低于 120%；或以 2021 年净 利润为基数，2024 年净利润增 长率(B_m)不低于 120%。	以 2021 年营业收入为基数， 2024 年营业收入增长率(A_n)不 低于 84%；或以 2021 年净利 润为基数，2024 年净利润增长 率(B_n)不低于 84%。

业绩考核目标	业绩完成度	对应归属比例 X1/ X2
对应考核年度营业收 入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
对应考核年度净利润 增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m$

	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例 X	X 取 X_1 和 X_2 的较高值	

若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标，则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。

（二）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结果确定激励对象的实际归属额度。激励对象所在组织考核结果对应的可归属比例规定具体如下：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例(N)	100%	80%	50%	0%

若公司满足当年公司层面业绩考核目标，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（ X ）×个人层面归属比例（ N ）。

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/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。

六、考核期间与次数

首次授予限制性股票考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的业绩考核年度与各考核年度的考核安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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，薪酬与考核委员会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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1. 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。

2. 本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市泛海统联精密制造股份有限公司董事会

2022 年 4 月 29 日