

普源精电科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，普源精电科技股份有限公司（以下简称“公司”）制定了《普源精电科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”）。

为保证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、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《普源精电科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本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，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括核心技术人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与组织考核工作，并对激励对象进行考评。

(二) 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。

(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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标与标准

(一) 公司层面业绩考核

本次激励计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并解除限售/归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属安排		公司层面业绩考核指标	
解除限售/归属期	年度	触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个解除限售/归属期	2023	营业收入不低于76,800万元。	营业收入不低于83,200万元。
第二个解除限售/归属期	2024	营业收入不低于99,840万元。	营业收入不低于108,160万元。
第三个解除限售/归属期	2025	营业收入不低于129,792万元。	营业收入不低于140,608万元。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司的营业收入

公司层面各年度业绩系数 (X) 根据公司上述每年度业绩考核指标的完成度计算，具体如下表所示：

指标完成度	公司业绩系数 X
A (营业收入) $\geq A_m$ (目标值)	$X=100\%$
A_n (触发值) $\leq A < A_m$	$X=80\%+(A-A_n)/(A_m-A_n)*20\%$
$A < A_n$	$X=0\%$

解除限售/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理解除限售/归属事宜。若各解除限售/归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标

条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的全部或部分第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所有激励对象对应考核当年可归属的全部或部分第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

在激励计划有效期内，若公司发生并购、资产重组等重大事项，授权董事会酌情对业绩指标进行还原和调整。

(二) 个人层面业绩考核要求

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。激励对象个人绩效考核结果分为 A++、A+、A、A-、E 五个等级，第一类限制性股票个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

考评结果	A++	A+	A	A-	E
个人层面解除限售比例	100%			60%	0

第二类限制性股票个人层面可归属比例按下表考核结果确定：

依据公司内部管理制度确定的事业合伙人：

考评结果	A++	A+	A	A-	E
个人层面归属比例	100%			60%	0

依据公司内部管理制度确定的企业合伙人：

考评结果	A++	A+	A	A-	E
个人层面归属比例	100%			80%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售/归属的数量×公司层面业绩系数×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象按照当年实际可解除限售额度解除限售第一类限制性股票，考核当年不得解除限售的第一类限制性股票，不可递延至下一年度，由公司按授予价格回收注销。激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下一年度。

六、 考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划考核年度为 2023 年、2024 年、2025 年三个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

（二）考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司业绩考核一次，个人业绩考核一次。

七、 解除限售/归属

1、 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/归属资格及数量。

2、 绩效考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

八、 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。

九、 考核结果的反馈及应用

1、 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

十、 考核结果归档

1、 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、 附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

普源精电科技股份有限公司

董事会

2023 年 2 月 22 日