

安徽铜峰电子股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证安徽铜峰电子股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，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，并最大程度上发挥限制性股票激励计划的激励作用，促进激励对象勤勉开展工作，进而实现公司的可持续发展并为全体股东带来更高效、更持续的回报。

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绩效进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、行为表现紧密结合，从而提高管理绩效，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次计划的所有激励对象。

四、考核组织职责权限

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务管理部及董事会办公室等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司人力资源部、财务管理部及董事会办公室负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

五、考核评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次及预留授予部分的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行考核并解除限售，考核年度为2024-2026年的3个会计年度，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | (1) 2024 年度每股收益不低于 0.13 元/股； (2) 以 2022 年度净利润为基数，2024 年度净利润增长率不低于 15.00%，且不低于同行业均值； (3) 2024 年度成本费用占收入比重不高于 93.00%。 |
| 第二个解除限售期 | (1) 2025 年度每股收益不低于 0.15 元/股； (2) 以 2022 年度净利润为基数，2025 年度净利润增长率不低于 25.00%，且不低于同行业均值； (3) 2025 年度成本费用占收入比重不高于 92.50%。 |
| 第三个解除限售期 | (1) 2026 年度每股收益不低于 0.17 元/股； (2) 以 2022 年度净利润为基数，2026 年度净利润增长率不低于 55.00%，且不低于同行业均值； (3) 2026 年度成本费用占收入比重不高于 92.00%。 |

注：

1、上述财务指标均以公司当年度审计并公告的财务报告为准。公司董事会也可根据公司战略、市场环境等因素，对本激励计划业绩指标和水平进行调整，但相应调整需报经铜陵市国资委授权相关单位备案。

2、每股收益是指扣除非经常损益后的基本每股收益。在股权激励有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以 2023 年底公司股本总数为计算依据。

3、净利润为归属于上市公司股东的净利润。

4、同行业公司按照证监会“制造业-计算机、通信和其他电子设备制造业”标准划分，在年度考核过程中，样本中主营业务发生重大变化或由于进行资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。

5、上述相关指标计算过程中剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票

市场价格（审议回购董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则予以回购。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照分年进行，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。考核评价表适用于考核本计划涉及的所有激励对象。

| 考核等级 | 优秀 | 称职 | 基本称职 | 不称职 |
|------|------|----|------|-----|
| 标准系数 | 100% | | 80% | 0 |

激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=个人标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则予以回购。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2024年、2025年、2026年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务管理部及董事会办公室等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告；

（二）公司人力资源部、财务管理部及董事会办公室等相关部门将激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

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，公司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。

（二）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公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。结果反馈和申诉处理在接到申诉后原则上两周内完成。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

- (一) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录；
- (二) 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字；
- (三) 绩效考核结果作为保密资料归档案保存，且至少保存三年。

十、附则

- (一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- (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。

安徽铜峰电子股份有限公司董事会

2023年11月15日