

普源精电科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

普源精电科技股份有限公司（以下简称“公司”或“普源精电”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《普源精电 2025 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《自律监管指南第 4 号》”）等有关法律、行政法规、规范性文件和《普源精电科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，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、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 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。本激励计划涉及的激励对象包括在公司（含全资控股子公司）任职的核心骨干员工以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括普源精电独立董事、监事和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。所有激励对象必须在公司授予权益时候以及本激励计划的考核期内与公司或公司全资控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的第一类限制性股票/第二类限制性股票能否解除限售/归属将根据公司和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

本激励计划在 2025 年—2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/归属条件之一。本激励计划授予的第一类限制性股票/第二类限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/归属期	对应考核年度	目标值 (营业收入增长率目标值 A_m 、 净利润增长率目标值 B_m)	触发值 (营业收入增长率触发值 A_n 、 净利润增长率触发值 B_n)
第一个解除限售期/归属期	2025 年	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 20%。	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%。
第二个解除限售期/归属期	2026 年	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于	下列考核目标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于

	30%; 2、以 2025 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 20%。	15%; 2、以 2025 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 10%。
--	--	--

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售/归属比例 (X)
营业收入增长率 (A) 或净利润增长率 (B)	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	$X=100\%$
	同时满足下列两个条件: (1) $A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$ (2) $A < A_m$ 且 $B < B_m$	$X = \text{Max} \{80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%, 80\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% \}$
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	$X=0$

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用以及商誉、后续并购影响的数值作为计算依据。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

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。激励对象个人绩效考核结果分为 A++、A+、A、A-、N 五个等级，个人层面解除限售/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：

年度考核结果	A++	A+	A	A-	N
个人层面解除限售/归属比例 (Y)	100%			60%	0

依据公司内部管理制度确定的企业合伙人：

年度考核结果	A++	A+	A	A-	N
个人层面解除限售/归属比例 (Y)	100%			60%	0

在公司业绩目标达成的前提下，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/归属的限制性股票数量 × 公司层面解除限售/归属比例 (X) × 个人层面解除限售/归属比例 (Y)。

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。若各解除限售期内，激励对象对应考核当年不得解除限售或不能完全解除限售的第一类限制性股票，由公司以授予价格回购注销，不得解除限售或递延至下期解除限售；若各归属期内，激励对象对应考核当年不能归属或不能完全归属的第二类限制性股票不得归属或递延至以后年度，并作废失效。

第六条 考核期间与次数

本激励计划第一类限制性股票和第二类限制性股票的考核年度为 2025 年—2026 年两个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管或公司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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后的 5 个工作日内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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部、财务部等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文

件、本激励计划执行。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。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

普源精电科技股份有限公司董事会

2025 年 4 月 29 日