

隆扬电子（昆山）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

隆扬电子（昆山）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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，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，公司按照收益与贡献对等原则，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》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023年修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第5号—股权激励》等有关法律、法规和规范性文件以及《隆扬电子（昆山）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了《隆扬电子（昆山）股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《激励计划》的规定，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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

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）公司董事会办公室、人力资源部、财务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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

首次授予限制性股票考核年度为2024年-2027年四个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以各考核年度的净利润值为标准进行考核，首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核条件
第一个归属期	2024 年净利润目标： （1）集团总部激励员工：公司净利润目标 2.8 亿元 （2）模切事业激励员工：事业部净利润目标 2.6 亿元 （3）材料事业激励员工：事业部净利润目标 0.2 亿元
第二个归属期	2025 年净利润目标： （1）集团总部激励员工：公司净利润目标 3.7 亿元 （2）模切事业激励员工：事业部净利润目标 3.12 亿元 （3）材料事业激励员工：事业部净利润目标 0.58 亿元
第三个归属期	2026 年净利润目标： （1）集团总部净激励员工：公司利润目标 5.1 亿元 （2）模切事业激励员工：事业部净利润目标 3.75 亿元 （3）材料事业激励员工：事业部净利润目标 1.35 亿元
第四个归属期	2027 年净利润目标： （1）集团总部激励员工：公司净利润目标 6.6 亿元 （2）模切事业激励员工：事业部净利润目标 4.5 亿元 （3）材料事业激励员工：事业部净利润目标 2.1 亿元

注1：上述考核期“净利润”指标计算指归属于上市公司股东的净利润（净利润以扣除非经常性损益前后孰高为准），另外，本激励计划及未来年度实施的激励计划（如有）股份支付费用、在本次股权激励有效期内实施可转债等事项的费用对净利润的影响不计入业绩考核指标的核算，下同；
 注 2：材料事业部包括公司子公司淮安富扬电子材料有限公司、聚赫新材股份有限公司，模切事业部包括隆扬电子及子公司川扬电子（重庆）有限公司、萨摩亚商隆扬国际股份有限公司台湾分公司；集团总部激励员工为公司总部任职员工，模切事业、材料事业激励员工为事业部对应公司任职员工（总部员工除外）。

公司层面的归属比例（X）计算方式：

各考核年度对应考核目标完成度（A）	归属比例（X）
A≥100%	100%
85%≤A<100%	75%

$70\% \leq A < 85\%$	50%
$A < 70\%$	0%

若预留部分限制性股票在2023年授予完成，则各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2024年授予完成，则各年度业绩考核目标如下表所示。公司层面的归属比例（X）计算方式与首次授予部分一致。

归属期	业绩考核条件
第一个归属期	2025 年净利润目标： (1) 集团总部激励员工：公司净利润目标 3.7 亿元 (2) 模切事业激励员工：事业部净利润目标 3.12 亿元 (3) 材料事业激励员工：事业部净利润目标 0.58 亿元
第二个归属期	2026 年净利润目标： (1) 集团总部净激励员工：公司利润目标 5.1 亿元 (2) 模切事业激励员工：事业部净利润目标 3.75 亿元 (3) 材料事业激励员工：事业部净利润目标 1.35 亿元
第三个归属期	2027 年净利润目标： (1) 集团总部激励员工：公司净利润目标 6.6 亿元 (2) 模切事业激励员工：事业部净利润目标 4.5 亿元 (3) 材料事业激励员工：事业部净利润目标 2.1 亿元

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限限制性股票，不得归属，作废失效。

实际归属情况应依据归属期和归属期规定的归属条件和考核结果，按本激励计划规定分批办理归属。

（二）个人层面绩效考核要求及激励对象实际归属的股份数量

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优、甲、乙、丙、丁五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	优、甲	乙、丙	丁
个人层面归属比例	100%	50%	0%

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面的归属比例（X）×个人层面归属比例。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

若激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转

债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

（三）若在激励对象归属前公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项，限制性股票授予价格和数量将作相应的调整，调整办法按激励计划的相关规定进行。

（四）在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜并告知激励对象归属数量。激励对象在付款期限内未支付或未足额支付认购资金的，则视为激励对象放弃未缴纳资金对应的限制性股票数量的归属权利。

（五）激励对象对于本次限制性股票归属的有关疑问可向公司查询。

（六）上述工作由公司董事会委托公司的证券部门及人事部门负责具体操作，若激励对象在公司办理归属完毕前离职，公司有权取消归属激励对象全部尚未归属的限制性股票，限制性股票作废失效。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本计划首次授予股份考核年度为2024-2027年四个会计年度，每个会计年度考核一次；若预留部分限制性股票在2023年授予完成，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致，若预留部分限制性股票在2024年授予完成，则对应考核年度为2025-2027年三个会计年度，每年度考核一次。

七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

（一）考核工作启动

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。

（二）考核结果反馈与沟通

人力资源部将各考核部门的考核结果向各考核部门进行反馈沟通，并组织各考核部门将个人绩效考核结果向考核对象本人反馈沟通。

（三）考核结果申诉

考核对象对当年个人绩效考核结果如存在异议，可向公司董事会薪酬委员会申诉，董事会薪酬委员会应在7个工作日内进行复核并作出回复，该复核结果即为考核对象当年最终的个人绩效考核结果。

九、考核结果反馈及应用

在限制性股票考核期内，考核对象各期可申请归属的限制性股票数量由公司业绩考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到归属条件或未及时申请归属的限制性股票由公司按照约定价格回购注销或作废。

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）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，须考核记录员签字。

（3）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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。

隆扬电子（昆山）股份有限公司

董事会

2023年4月10日