

新开普电子股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

新开普电子股份有限公司（以下简称“新开普”或“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、核心骨干的积极性和创造性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施2023年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本次激励计划”）。

为保障新开普限制性股票激励计划顺利进行，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023年修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理（2023年2月修订）》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

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，确保公司发展战略和经营目标的实现，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本次激励计划的作用，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心管理骨干、核心技术/业务骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负

责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核激励对象的考核评价工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核指标
第一个归属期	2023 年	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 30%。
第二个归属期	2024 年	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 60%。
第三个归属期	2025 年	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 90%。

注：1、上述净利润考核指标均指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同；

2、如上述期限内发生并购重组、非公开发行事宜，净利润计算方法遵照证监会认可的相关规定执行。

若预留部分限制性股票在2023年季报披露之前（含当日）授予，则预留部分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2023年季报披露之后授予，则预留部分考核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024 年	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 60%。
第二个归属期	2025 年	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 90%。

若公司未满足上述业绩指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司绩效管理制度相关规定组织实施。公司对激励对

象每个考核年度的综合考评进行打分（ $X, 0 \leq X \leq 100$ ），并依照激励对象的年度综合考评得分确定其归属比例：

年度综合考评得分	$X=100$	$60 \leq X < 100$	$0 \leq X < 60$
个人层面归属比例	100%	$X/100$	0

注：计算个人层面归属比例不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果，下同。

如果公司满足上一年度公司层面业绩考核要求，公司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股票数量×当年个人层面归属比例。

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归属。

若公司或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、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

个人考核结束后，针对“受客观环境变化等因素影响较大的”个人考核指标和个人考核结果，应由公司董事会薪酬与考核委员会进行讨论、修正。

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后10个工作日内将考核结果通知激励对象。

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或等级。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限限制性股票归属事宜。

（二）考核结果留档

考核评价工作结束后，考核结果由公司人力资源部留档保存，保存期5年。超过保存期的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一办理档案销毁事宜。

七、考核期间与考核次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

八、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

新开普电子股份有限公司董事会

2023年5月16日