

温州意华接插件股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

温州意华接插件股份有限公司（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，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员等的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队人员利益结合在一起，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，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《温州意华接插件股份有限公司章程》的规定，公司制定了《温州意华接插件股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证公司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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《温州意华接插件股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制订本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体指标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权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）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。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有重要影响的其他员工。不包括独立董事、监事和单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励考核的组织、实施工作；
- （二）财务部、人力资源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；
- （三）人力资源部组建考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会报告工作；
- （四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面业绩考核
- 激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为2024年至2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司达到下述业绩考核指标时，激励对象授予的限制性股票方可解除限售：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2023年度为基准年，2024年度营业收入增长率不低于30%或2024年度净利润增长率不低于30%
第二个解除限售期	以2023年度为基准年，2025年度营业收入增长率不低于50%或2025年度净利润增长率不低于50%
第三个解除限售期	以2023年度为基准年，2026年度营业收入增长率不低于70%或2026年度净利润增长率不低于70%

注：1、激励计划中所指上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准，下表同。

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且考核年度（2024-2026）的净利润为剔除本次及考核期间内其它后续激励计划股份支付费用影响的数值。

若激励计划有效期内任何一个解除限售期未达到解除限售条件，当期解除限售的相应比例的限制性股票不得递延到下一年解除限售，由公司统一按授予价格加上银行同期存款利率计算的利息回购注销。

（二）个人层面绩效考核

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其可解除限售的比例。激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C三个档次。个人业绩考核等级表：

等级说明	A（优秀）	B（合格）	C（不合格）
解锁比例	100%	70%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售额度=考核结果对应的解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当年未解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上同期银行存款利息之和。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励计划的业绩考核年度分别为2024年度、2025年度、2026年度。

（二）考核次数

激励计划每个会计年度考核一次。

第七条 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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及解除限售的限制性股票数量。

第八条 考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后5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5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部负责保留所有考核记录。

2、为保证本次限制性股票激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人确认。

3、考核结果作为保密资料归档保存，股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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、激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、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、激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

温州意华接插件股份有限公司

2023年12月12日