

鹏鼎控股（深圳）股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

鹏鼎控股（深圳）股份有限公司（以下简称“公司”、“鹏鼎控股”）为健全公司长效激励机制，提升公司薪酬考核体系，充分调动公司（含子公司）核心技术（业务）人员的积极性，提升公司凝聚力，为稳定优秀人才提供良好的激励平台，为公司未来更好的落实战略布局打下坚实的人才基础，增强公司竞争力。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，公司制订了《鹏鼎控股（深圳）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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《鹏鼎控股（深圳）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。

一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权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股权激励计划的所有激励对象，暨公司核心技术（业务）人员。

四、考核机构

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

(二) 公司董秘办、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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求：

本次激励计划的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，考核目标以当年加权平均净资产收益率及营业收入达成率为指标，具体考核方式如下：

考核目标	加权平均净资产收益率 (A)		营业收入达成率 (B=当年实际营业收入/目标营业收入)		
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标营业收入(人民币：亿元)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
2024 年	高于当年	10%	403	100%	80%
2025 年	行业平均		428	100%	80%
2026 年	的 50%		438	100%	80%

考核目标达成情况	公司层面解除限售比例 (X)
----------	----------------

加权平均净资产收益率 (A)	$A > A_m$, 且 $A > A_n$	$X_1 = 50\%$
	$A_n < A < A_m$	$X_1 = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 50\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
营业收入达成率 (B)	$B > B_m$	$X_2 = 50\%$
	$B_n < B < B_m$	$X_2 = B * 50\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面解锁比例为: $X = X_1 + X_2$		

注：行业平均值选取按照申银万国行业分类标准，在电子-元件-印制电路板行业上市公司中选取与公司主营业务和产品相关的 31 家上市公司作为同行业样本（剔除 ST 公司）。在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

同行业样本公司

证券代码	证券简称
002384.SZ	东山精密
002916.SZ	深南电路
603228.SH	景旺电子
002463.SZ	沪电股份
300476.SZ	胜宏科技
002815.SZ	崇达技术
000823.SZ	超声电子
002436.SZ	兴森科技
603920.SH	世运电路
002913.SZ	奥士康
300657.SZ	弘信电子
688183.SH	生益电子
603328.SH	依顿电子
600601.SH	方正科技
300903.SZ	科翔股份
603936.SH	博敏电子
002579.SZ	中京电子

603386.SH	骏亚科技
300739.SZ	明阳电路
301282.SZ	金禄电子
300852.SZ	四会富仕
300814.SZ	中富电路
301132.SZ	满坤科技
605058.SH	澳弘电子
301366.SZ	一博科技
605258.SH	协和电子
002134.SZ	天津普林
301041.SZ	金百泽
300964.SZ	本川智能
688655.SH	迅捷兴
837821.BJ	则成电子

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司按照公司内部《员工年度绩效考核办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人层面解锁比例×个人当年计划可解除限售额度。

激励对象绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的解除限售比例：

第一类限制性股票	考核结果	A	B	C	D
	解锁比例	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%

激励对象按照公司业绩考核以及个人绩效考核结果确定当年实际解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，应由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部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，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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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，被考核对象可向董事会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。

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，人力资源部需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，须人力资源部确认并考核记录员签字。
- 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、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股权激励计划生效后实施。

鹏鼎控股（深圳）股份有限公司

董 事 会

2024年8月13日