

## 常州同惠电子股份有限公司

### 2022年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为充分保障常州同惠电子股份有限公司（以下简称“公司”）2022年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）顺利实施，进一步调动员工的工作积极性，努力保障公司战略实现，推动公司长期、良好、健康发展，为股东带来持久回报，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》、《常州同惠电子股份有限公司2022年股权激励计划（草案）》等相关规定，特制订本办法。

#### 一、考核目的

建立、健全公司激励约束机制，充分保障本激励计划顺利实施，进一步有效调动员工的工作积极性，努力保障公司战略实现，推动公司长期、良好、健康发展，为股东带来持久回报。

#### 二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，通过规范、严谨、透明的考评制度，建立激励对象考评结果与公司业绩以及激励对象个人业绩紧密挂钩的考核体系，推动公司发展目标顺利实现。

#### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划所有激励对象。

#### 四、管理机构

公司董事会负责领导和组织本办法规定的各项考核工作，并负责对董事、高级管理人员和核心员工等激励对象进行考核。公司人力资源部门、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

#### 五、考核指标

(一) 公司层面业绩考核指标

本激励计划首次授予部分的解除限售考核年度为 2022 年至 2024 年三个会计年度，分年度进行绩效考核，以完成绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件，各年度公司层面的业绩考核指标如下：

考核期间	业绩考核目标		解限售系数
第一个考核期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2022年的营业收入增长率不低于20.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2022年的营业收入增长率不低于28.00%	100%
第二个考核期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于50.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于60.00%	100%
第三个考核期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于85.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于100.00%	100%

若预留的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的各批次解限售安排同首次授予部分一致。

若预留的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票的解限售期限和解限售考核安排具体如下表所示：

考核期间	业绩考核目标（以2021营业收入1.479亿元计算）		解限售系数
第一个解限售期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于50.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于60.00%	100%
第二个解限售期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于85.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于100.00%	100%

注：

- 1、上述指标均以公司经审计的年度报告所披露的合并报表数据为准；
- 2、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司财务业绩指标达不到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划可解除

限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## （二）个人业绩考核要求

公司将在本激励计划有效期内的各年度内，对所有激励对象个人业绩指标完成情况进行考核，激励对象个人考核评价结果分为A、B、C、D四个等级，对应的个人当年实际可解除限售比例如下：

考核评级	A	B	C	D
解除限售比例 (N)	100%	90%	80%	0%

激励对象个人层面考核根据个人绩效考核评级确定，即激励对象当年实际可解除限售数量=激励对象当年计划可解除限售数量×激励对象可解除限售比例（N）。

激励对象按照个人当年实际可解除限售数量解除限售，考核当年不能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。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为2022年至2024年3个会计年度，每个年度考核一次。

## 七、解除限售依据

董事会综合激励计划涉及的公司层面业绩考核指标完成情况以及激励对象个人业绩指标完成情况，确定相关激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

上述各年度绩效考核结果将作为相应年度限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部门、公司财务部门在董事会的指导下负责考核数据的搜集和提供，形成绩效考核报告报董事会审核。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部门应当在考核工作结束后5个工作日内，及时将考核结果通知被相关激励对象。

如果相关激励对象对自身考核结果存有异议，应当首先与公司人力资源部门沟通解决；如果不能妥善解决，相关激励对象可以通过董事会办公室向董事

会提出书面申诉并充分说明异议原因，董事会在接到书面申诉之日起10日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

#### （二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部门应当整理、汇总绩效考核所有考核记录及支撑材料，并交由董事会办公室统一保存。

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，须由考核结果记录人员签字确认。

#### 十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订，经公司股东大会审议通过并自公司本激励计划生效后实施。

常州同惠电子股份有限公司

董事会

2022年9月22日