

股票简称：沪电股份

股票代码：002463

沪士电子股份有限公司  
2024 年度股票期权激励计划  
实施考核管理办法



二〇二四年八月

## 沪士电子股份有限公司

### 2024 年度股票期权激励计划实施考核管理办法

沪士电子股份有限公司（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、高级管理人员及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和骨干员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2024 年度股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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《沪士电子股份有限公司章程》及其他股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

#### **第一条 考核目的**

为了进一步健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员、核心骨干员工的积极性和创造力，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，促使各方共同关注并推进公司的长远发展，公司在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，结合公司和印制电路板行业实际情况，以促进公司持续健康发展。

#### **第二条 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。

#### **第三条 考核范围**

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员和骨干员工。

#### **第四条 考核机构**

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

## 第五条 业绩考核指标及标准

公司业绩考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核。

### （一）公司业绩考核要求

本次激励计划在2024年-2026年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当期的行权条件之一。股票期权各年度公司业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标A (公司层面可行权比例100%)	业绩考核目标B (公司层面可行权比例80%)
第一个行权期	2024年度、2025年度的加权平均净资产收益率均不低于15%，且均不低于同行业对标公司同期80分位加权平均净资产收益率。	2024年度、2025年度的加权平均净资产收益率均不低于15%。
第二个行权期	2026年度加权平均净资产收益率不低于15%，且不低于同行业对标公司同期80分位加权平均净资产收益率。	2026年度加权平均净资产收益率不低于15%。

注：（1）在本激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

（2）在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司净利润的影响作为计算依据。

同行业对标公司名单如下表所示：

序号	股票简称	股票代码
1	东山精密	002384.SZ
2	鹏鼎控股	002938.SZ
3	深南电路	002916.SZ
4	景旺电子	603228.SH
5	胜宏科技	300476.SZ
6	崇达技术	002815.SZ
7	超声电子	000823.SZ
8	兴森科技	002436.SZ
9	世运电路	603920.SH
10	奥士康	002913.SZ
11	弘信电子	300657.SZ
12	生益电子	688183.SH
13	依顿电子	603328.SH
14	方正科技	600601.SH

15	科翔股份	300903.SZ
16	博敏电子	603936.SH
17	广合科技	001389.SZ
18	中京电子	002579.SZ
19	骏亚科技	603386.SH

注：（1）对标公司在权益授予后的考核期内原则上不调整，在本激励计划有效期内，若上述对标公司发生退市、重大违规、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组、破产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，导致不再具备可比性，将由董事会根据股东大会授权对相关对标公司进行剔除或更换。

（2）在年度考核过程中，如对标公司（或同行业公司）的实际经营结果出现偏离幅度过大的极端情况或出现偏离幅度过大的样本极值（超出均值两倍及以上），将由董事会根据股东大会授权对相关公司相关指标计算值进行剔除或调整。

## （二）个人业绩考核要求

激励对象个人层面的考核结果为根据个人绩效考核情况与各部门及业务单元业绩考核情况综合评分的结果，考核结果与激励对象对应的个人层面可行权系数见下表：

个人层面绩效考核结果（S）	个人层面可行权系数
S=100	100%
60≤S<100	(S-60)/40%
S<60	0(不可行权)

激励对象个人当年实际可行权数量=个人层面可行权系数×公司层面实际行权比例×个人当年计划可行权额度

激励对象考核当年不得行权部分的股票期权由公司注销。

## 第六条 考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年，根据《公司 2024 年度股票期权激励计划（草案）》进行考核。

## 第七条 考核程序

公司人力资源部、内审部、证券部等职能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，人力资源部负责保存考核结果，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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权资格及数量。

## 第八条 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，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核工作结束后 5 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。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由人力资源部归档保存。

## 第九条 附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。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。

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。

沪士电子股份有限公司董事会

2024 年 8 月 21 日