

苏州科达科技股份有限公司

2023 年限制性股票与股票期权激励计划

实施考核管理办法（修订稿）

苏州科达科技股份有限公司（以下简称“公司”、“苏州科达”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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《苏州科达科技股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划（修订稿）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本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《公司章程》、本激励计划的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定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目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本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，为本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）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，依据《公司绩效管理制度》执行；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员，不包括苏州科达独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源中心、财务管理中心、内审部、董事会办公室组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

（三）公司人力资源中心、财务管理中心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，公司内审部监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票/股票期权能否解除限售/行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2023 年-2024 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作为激励对象当年度的解除限售/行权条件之一。本激励计划授予的限制性股票/股票期权的公司层面的业绩考核目标及解除限售/行权比例安排如下表所示：

解除限售期/行权期	考核目标
-----------	------

第一个解除限售期/行权期	以 2022 年度营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 40%	
第二个解除限售期/行权期	以 2022 年度营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 80%	
考核指标	业绩完成情况	公司层面解除限售/行权比例（X）
营业收入实际完成比例（A）	$A \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$85\% \leq A < 100\%$	$X = A\%$
	$A < 85\%$	$X = 0\%$

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

2、营业收入实际完成比例（A）=考核年度营业收入实际达成值/考核目标绝对值。

解除限售期/行权期内，公司为满足解除限售/行权条件的激励对象办理解除限售/行权事宜。根据公司层面业绩完成情况确认公司层面解除限售/行权比例（X），激励对象当期计划解除限售/行权的限制性股票/股票期权因公司层面业绩考核原因不能解除限售/行权或不能完全解除限售/行权的，则该部分限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销；该部分股票期权由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“第一档”、“第二档”、“第三档”、“第四档”四个等级。

考核评价结果	第一档	第二档	第三档	第四档
个人层面解除限售/行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标考核条件达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售/行权额度=个人当年计划解除限售/行权额度×公司层面解除限售/行权比例×个人层面解除限售/行权比例。激励对象当期未能解除限售的限制性股票由公司授予价格回购注销；未能行权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

激励对象每期限制性股票/股票期权解除限售/行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2023 年至 2024 年两个会计年度，公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源中心在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应在考核结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票/股票期权解除限售/行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定及修订，并由董事会负责解释。

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

（三）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

苏州科达科技股份有限公司董事会

2023 年 7 月 7 日