

柏诚系统科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证柏诚系统科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励在公司（含分子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及《柏诚系统科技股份有限公司章程》《柏诚系统科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干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。

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进行评价，以实现公司 2024 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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 2024 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务管理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) 公司董事会负责对考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予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。首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各年度营业收入定比 2023 年增长率 (A)		各年度净利润定比 2023 年增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2024	15%	12%	12%	10%
第二个解除限售期	2025	32%	26%	25%	20%
第三个解除限售期	2026	52%	42%	40%	32%

若预留部分的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之前（不含披露当天）授予，则预留授予部分限制性股票的业绩考核目标同首次授予部分一致。

若预留部分的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之后（含披露当天）授予，则预留授予部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各年度营业收入定比 2023 年增长率 (A)		各年度净利润定比 2023 年增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2025	32%	26%	25%	20%
第二个解除限售期	2026	52%	42%	40%	32%

按照以上业绩考核目标，各解除限售期公司层面限制性股票的解除限售比例与对应考核年度的业绩完成情况相挂钩，则公司层面解除限售比例 (X) 确定方法如下：

考核指标	考核指标完成比例	指标对应系数
对应考核年度营业收入定比 2023年实际增长率（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
对应考核年度净利润定比 2023年实际增长率（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=80\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
公司层面解除限售比例（X）	X取X1和X2的较高值	

注：

- 1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。
- 2、上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）在对应考核时间区间所涉及的股份支付费用数值对净利润的影响作为计算依据。

在各解除限售期内，若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司将按照本激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格并支付银行同期存款利息。公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购注销或终止本激励计划，回购价格为授予价格并支付银行同期存款利息。

（二）个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，绩效考核结果划分为合格及以上、合格以下两个档次，并依照激励对象的实际考核结果确定其个人层面解除限售比例。具体解除限售比例如下所示：

绩效考核结果	合格及以上	合格以下
个人层面解除限售比例（N）	100%	0%

激励对象当年度因个人绩效考核未达标而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并支付银行同期存款利息。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（N）。

六、考核年度与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。

若预留部分的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之前（不含披露当天）授予，则预留授予部分限制性股票的考核年度同首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之后（含披露当天）授予，则预留授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司层面业绩情况，确认公司层面业绩考核目标完成情况。

公司人力资源部、财务管理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，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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果确定激励对象的解除限售资格及数量，并将结果提交董事会审议。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后 5 个工作日内通知被考核对象其对应考核结果。

若被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。若无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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，须当事人签字。

九、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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2024 年限制性股票激励计划生效后开始实施。

柏诚系统科技股份有限公司董事会

2024 年 7 月 12 日