

苏州工业园区凌志软件股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州工业园区凌志软件股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）。

为保证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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《苏州工业园区凌志软件股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《苏州工业园区凌志软件股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本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，进而促进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，以实现本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激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、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批。

五、考核评价指标及标准

(一) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属其所获授的各批次限制性股票前，须满足在公司 12 个月以上的任职期限。

(二) 公司层面业绩考核

本激励计划首次及预留授予的业绩考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2024 年净利润或营业总收入为基数，对各考核年度的净利润增长率 (A) 或营业总收入增长率 (B) 进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。本激励计划预留部分限制性股票将在 2025 年三季度报告披露之前授予。本激励计划各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	净利润增长率 (A)		营业总收入增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2025 年	20%	18%	10%	8%
第二个归属期	2026 年	40%	36%	20%	16%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例 (X) 确定方法如下：

业绩实际完成情况		指标对应系数
对应考核年度净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$

对应考核年度 营业总收入增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属 比例 (X)	X 取 X1 与 X2 的较大值	

注：1、上述 2024 年“营业总收入”、“净利润”是指公司当年度经审计的“营业总收入”、“归属于上市公司股东的净利润”。

2、上述 2025 年、2026 年“营业总收入”是指上市公司经审计的营业总收入经汇率调整后的数值，其中汇率调整是指对于日元结算的营业总收入按固定汇率（即 2024 年度日元兑人民币平均汇率，每 100 日元兑换 4.72375 元人民币）进行折算，下同。

3、上述 2025 年、2026 年“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除公司本次及其它股权激励计划所产生的股份支付费用的影响、商誉减值的影响后的数值作为计算依据，下同。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（三）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际的归属比例。

激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，对应的归属比例如下表所示：

评价标准	A	B	C	D
个人层面归属比例 (S)	100%	80%	80%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (S)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/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归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。

公司将分别在 2025 年、2026 年会计年度届满后对公司层面的业绩考核进行总体考核评价。个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

八、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，人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内通知被考核对象考核结果。

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，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。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，须当事人签字。

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。

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本激励计划生效后开始实施。

苏州工业园区凌志软件股份有限公司

董事会

2025 年 3 月 19 日