

苏州快可光伏电子股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州快可光伏电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司核心骨干人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理（2023 年 2 月修订）》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司和分公司，下同）任职的董事、高级管理人员和核心骨干员工。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(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最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、第一类限制性股票及第二类限制性股票首次授予部分各年度的业绩考核目标如下：

解除限售期/归属期	业绩考核目标
首次授予 第一个解除限售期/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2022 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 20%； 以 2022 年净利润为基数，公司 2023 年归属于母公司股东的净利润增长率不低于 20%。
首次授予 第二个解除限售期/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 40%； 以 2022 年净利润为基数，公司 2024 年归属于母公司股东的净利润增长率不低于 30%。
首次授予 第三个解除限售期/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 60%； 以 2022 年净利润为基数，公司 2025 年归属于母公司股东的净利润增长率不低于 40%。

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“归属于母公司股东的净利润”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，并以剔除公司股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、若本激励计划预留授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予部分各年度业绩考核目标保持一致；若本激励计划预留授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属期	业绩考核目标
预留授予 第一个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 40%； 以 2022 年净利润为基数，公司 2024 年归属于母公司股东的净

	利润增长率不低于 30%。
预留授予 第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 60%； 以 2022 年净利润为基数，公司 2025 年归属于母公司股东的净利润增长率不低于 40%。

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“归属于母公司股东的净利润”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，并以剔除公司股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售/归属的限制性股票不得解除限售/归属，第一类限制性股票按授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值回购，第二类限制性股票由公司作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售/归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为“A”“B”“C”“D”四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面解除限售/ 归属比例	100%	80%	60%	0%

如公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售/归属的数量×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售/归属的限制性股票因考核原因不能解除限售/归属或不能完全解除限售/归属的，第一类限制性股票由公司按授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值回购，第二类限制性股票由公司作废失效，均不可递延至以后年度。

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解除限售/归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售/归属或终止本激励计划，第一类限制性股票由公司按授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值回购，第二类限制性股票由公司作废失效。

六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2023-2025 三个会计年度。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，员工直接主管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。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源部或证券部沟通解决。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 5 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

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。

苏州快可光伏电子股份有限公司董事会

2023 年 8 月 25 日