

科润智能控制股份有限公司

2023 年股权激励计划实施考核管理办法

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》、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《科润智能控制股份有限公司章程》的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供评价依据；保证公司股权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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，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 2023 年股权激励计划（以下称“本激励计划”）的所有激励对象，包括但不限于公司（含分公司及控股子公司，下同）董事（不包括独立董事）、高级管理人员和核心员工。

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）公司财务部、人力资源部等相关部门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，人力资源部负责具体实施考核工作。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）股票期权激励计划

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权的行权考核年度为2023年-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩的完成情况，股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 25%；（2）以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 25%。
第二个行权期	2024 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 50%；（2）以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 50%。

注：以上“营业收入”指经审计后的合并利润表营业收入数，“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其他员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则按照2023年股权激励计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据本考核实施管理办法，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人考核年度结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核评分（F）	$F \geq 80$	$80 > F \geq 70$	$70 > F \geq 60$	$F < 60$
考核等级	A	B	C	D
绩效系数	1	0.8	0.5	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年可行权额度=各期可行权额度×绩效系数。

激励对象当年不可行权的额度予以取消，并由公司注销。

（二）限制性股票激励计划

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩的完成情况，限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示。

解除限售安排	对应考核年度	考核目标
第一个解除限售期	2023 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 25%；（2）以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 25%。
第二个解除限售期	2024 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 50%；（2）以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 50%。

注：以上“营业收入”指经审计后的合并利润表营业收入数，“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其他员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票全部不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

2、个人层面绩效考核要求激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将根据本考核实施管理办法，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人考核年度结果划分为“合格”及“不合格”两档，在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评价结果为“合格”，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的全部限制性股票；若激励对象上一年度个人绩效考核评价结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为 2023 年-2024 年两个会计年度。

（二）考核次数

1、限制性股票激励计划

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

2、股票期权激励计划

本激励计划授予股票期权的行权考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、解除限售/可行权

董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件/行权条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量/及其当年实际可行权股票数量。

绩效考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

八、考核办法和程序

（一）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。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划解除限售/行权条件，由人力资源部制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，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。

（三）董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票可解除限售或股票期权可行权的资格及数量。

九、考核结果的管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管部门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。

2、被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）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。