

苏州翔楼新材料股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州翔楼新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，促进公司建立、健全激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为限制性股票激励计划的顺利进行，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上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等法律、法规、规范性文件及《苏州翔楼新材料股份有限公司章程》、限制性股票激励计划的相关规定，特制定《苏州翔楼新材料股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步优化苏州翔楼新材料股份有限公司的公司治理结构，促进公司建立、健全激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

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，

以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员，不包括独立董事、监事。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（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及报告工作；

（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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考核指标及标准

（一）公司层面的考核要求

本激励计划的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个归属期	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

解除限售期	业绩考核目标
	于 25%。
第二个归属期	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 30%； 2、以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 35%； 2、以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 35%

注： 1、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入；2、上述“净利润”指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为基础，剔除本次及其它激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属登记事宜。若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

公司对激励对象设置个人绩效考核指标，激励对象的绩效考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价等级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
评价分数（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 85$	$85 > S \geq 80$	$S < 80$
个人层面归属比例	100%	100%	100%	0%

在公司层面业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

若激励对象在上一年度绩效考核不合格，则对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

（三）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）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。

十、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修订。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。

苏州翔楼新材料股份有限公司

董事会

2023 年 8 月 21 日