

丝路视觉科技股份有限公司

第三期股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

丝路视觉科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施第三期股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、法规和规范性文件以及《丝路视觉科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心经营管理团队成员。本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事。

所有激励对象应在公司授予权益时及本激励计划规定的考核期内与公司存

在聘用或劳动关系。

四、考核机构

(一) 公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 公司董事会办公室、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。考核工作小组对公司董事会提名、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、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

行权/归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权/归属期	2024年	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于15%；
第二个行权/归属期	2025年	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于35%；
第三个行权/归属期	2026年	以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于60%。

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

2、上述股票期权行权/第二类限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。下同。

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行权/归属的股票期权/第二类限制性股票不得行权/归属，并作废/注销，不得递延至下期行权/归属。

(二) 个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象行权/归属前一年的考核结果确认其行权/归属比例。激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应考核结果如下表所示：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
------	----	----	----	-----

考核结果 (S)	S≥95	95>S≥85	85>S≥70	S<70
归属比例系数	1.00		0.75	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际行权/归属的股票期权/第二类限制性股票数量=个人当年计划行权/归属的数量×个人层面行权/归属比例。

激励对象当期计划行权/归属的股票期权/第二类限制性股票因考核原因不能行权/归属或不能完全行权/归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划授予的股票期权和第二类限制性股票的考核年度为2024-2026年3个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在公司董事会提名、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公司董事会提名、薪酬与考核委员会。

公司董事会提名、薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权/归属资格及数量。

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，被考核对象可向公司董事会提名、薪酬与考核委员会申诉，公司董事会提名、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) 考核结果作为股票期权行权与限制性股票解除限售的依据。

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本计划生效后实施。

丝路视觉科技股份有限公司董事会

2024年5月28日