

苏州市世嘉科技股份有限公司
2024年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

2024年8月

前言

苏州市世嘉科技股份有限公司（以下简称“世嘉科技”或“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，公司拟对公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员进行股权激励，制定了《苏州市世嘉科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”、“本次激励计划”）。

为保证公司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》等有关法律、法规和规范性文件以及《苏州市世嘉科技股份有限公司章程》、激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《苏州市世嘉科技股份有限公司2024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、总则

1、考核目的：制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

2、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。

3、考核范围：本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象，具体包括以下几类：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）中层管理人员；
- （3）核心技术（业务）人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本次激励计划的考核期内与公司具有雇佣关系或劳务关系。

二、考核组织职责权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考评委员会负责具体实施考核工作。
- 3、各部门负责人负责本部门的绩效考核工作，人力资源部负责监督与检查各部门绩效考核过程。
- 4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

1、考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

2、公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为 2024-2026 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：

首次授予的限制性股票解除限售业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年业绩为基数，公司2024年营业收入增长率不低于10%； 2、公司2024年净利润不低于2000.00万元。
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年业绩为基数，公司2025年营业收入增长率不低于10%； 2、公司2024年-2025年净利润累计不低于4500.00万元。
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2025年业绩为基数，公司2026年营业收入增长率不低于10%； 2、公司2024年-2026年净利润累计不低于7500.00万元。

注：1、上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润（不含股份支付费用的影响），下同。

若预留部分在公司 2024 年度季报披露前授予，则预留授予限制性股票业绩考核与首次授予限制性股票业绩考核一致；若预留部分在公司 2024 年度季报披露后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，业绩考核目标具体如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年业绩为基数，公司2025年营业收入增长率不低于10%；

解除限售期	业绩考核目标
	2、公司2024年-2025年净利润累计不低于4500.00万元。
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2025年业绩为基数，公司2026年营业收入增长率不低于10%； 2、公司2024年-2026年净利润累计不低于7500.00万元。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

3、个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效评价结果划分为 S/A/B/C/D 五个档次，激励对象解除限售的比例规定具体如下：

考核评价表		
评价结果	S/A/B	C/D
解除限售比例	100%	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 S/A/B，则激励对象可按照本次激励计划规定的比例分批次解除限售；

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 C/D，则公司将按照本次激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格回购注销。

4、考核程序

(1) 公司组织人力资源部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

(2) 由董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

5、考核结果管理

(1) 考核指标和结果的修正考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

(2) 考核结果反馈被考核人有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作组应在考核结束后五个工作日内向被考核人告知考核结果。

(3) 考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，档案保存三年。

四、附则

- 1、具体考核指标根据公司实际和工作变化可进一步细化和调整。
- 2、公司董事会负责制定、解释与修订本办法。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。
- 3、本办法自公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

苏州市世嘉科技股份有限公司

二〇二四年八月十九日