

苏州瑞可达连接系统股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

苏州瑞可达连接系统股份有限公司（以下简称“公司”或“瑞可达”）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，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《瑞可达 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）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；

(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的首次授予激励对象包括在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及核心骨干人员，不包括瑞可达独立董事及外籍员工。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；

(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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期		业绩考核目标
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票（若预	第一个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%

留部分在公司 2026 年三季度报告披露前（含）授予）	第二个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%
预留授予的限制性股票（若预留部分在公司 2026 年三季度报告披露后授予）	第一个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%
	第二个归属期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 45%

注：1、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺；

2、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，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全部不得归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据《苏州瑞可达连接系统股份有限公司薪酬绩效管理制度》及规定实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”三个等级，对应的个人层面归属比例如下：

个人考核评价	A	B	C
个人层面归属比例	100%	50%	0%

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

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（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，薪酬委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内向被考核对象通知考核结果。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效所有考核记录档案，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，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由公司人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

苏州瑞可达连接系统股份有限公司董事会

2026年6月18日