

科大国创软件股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证科大国创软件股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、法规规定及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，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，建立长效激励机制，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 2024 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

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）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下。

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2024年数字化应用业务板块营业收入不低于145,000万元或2024年数字化应用业务板块净利润不低于6,500万元
第二个归属期	2025年数字化应用业务板块营业收入不低于160,000万元或2025年数字化应用业务板块净利润不低于7,200万元
第三个归属期	2026年数字化应用业务板块营业收入不低于180,000万元或2026年数字化应用业务板块净利润不低于8,500万元

注：上述“净利润”指标指公司数字化应用业务板块经审计的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励计划股份支付费用影响的数值。数字化应用业务板块包括公司面向运营商、能源、政企等行业的业务，可独立核算，具体指公司定期报告中数字化应用（原名称为数据智能行业应用）所对应的业务内容。公司将对该业务板块出具考核年度专项审计报告。

各考核年度依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面归属系数如下：

业绩完成率（R）	R≥100%	90%≤R<100%	R<90%
公司层面系数	1	R	0

注：1、当期业绩完成率（R）指当期营业收入完成率或当期净利润完成率中的较高者

2、当期营业收入完成率=当期营业收入实际值/当期营业收入目标值；当期净利润完成率=当期净利润实际值/当期净利润目标值

若本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告公告前授出，则预留部分的业绩考核与首次授予一致；若本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告公告后授出，则预留部分的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2025年数字化应用业务板块营业收入不低于160,000万元或2025年数字化应用业务板块净利润不低于7,200万元
第二个归属期	2026年数字化应用业务板块营业收入不低于180,000万元或2026年数字化应用业务板块净利润不低于8,500万元

注：上述“净利润”指标指公司数字化应用业务板块经审计的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励计划股份支付费用影响的数值。数字化应用业务板块包括公司面向运营商、能源、政企等行业的业务，可独立核算，具体指公司定期报告中数字化应用（原名称为数据智能行业应用）所对应的业务内容。公司将对该业务板块出具考核年度专项审计报告。

各考核年度依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面归属系数如下：

业绩完成率（R）	$R \geq 100\%$	$90\% \leq R < 100\%$	$R < 90\%$
公司层面系数	1	R	0

注：1、当期业绩完成率（R）指当期营业收入完成率或当期净利润完成率中的较高者

2、当期营业收入完成率=当期营业收入实际值/当期营业收入目标值；当期净利润完成率=当期净利润实际值/当期净利润目标值

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若归属期内，公司数字化应用业务板块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可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面系数确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C
个人层面考核结果（S）	$S=100$	$100 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面系数（X）	$X=1.0$	$X=S/100$	0

激励对象当期实际归属的限制性股票数=个人当年计划归属的数量×公司层面系数×个人层面系数（X）。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，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

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，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、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，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 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

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。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，由薪酬与考核委员会统一销毁。

九、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 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

科大国创软件股份有限公司董事会

2024 年 3 月 15 日