

# 苏州易德龙科技股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

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，充分调动本公司高级管理人员、中层管理人员以及其他骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，促进公司战略目标的实现，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，公司制定了《苏州易德龙科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划》（以下简称“本计划”）。

为完善公司的法人治理结构，保证本计划的顺利实施，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、法规及规范性文件和《苏州易德龙科技股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定《苏州易德龙科技股份有限公司 2021 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

本办法旨在加强本计划执行的计划性，量化本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；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，为本计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、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）考核指标与公司业绩及激励对象个人绩效相结合。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在公司任职的高级管理人员、中层管理人员以及其他骨干员工。所有激励对象必须在本计划考核期内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

（二）公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务部与证券部组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

### 五、考核指标及标准

满足业绩考核要求本计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2021-2023 三个会计年度，每个会计年度考核一次。业绩考核分为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。业绩考核目标如下：

#### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2021 年—2023 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解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	解除限售条件
第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期/预留授予第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 44%；

第三个解除限售期/预留授予 第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 72.80%；
---------------------------	---

注：上述净利润指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次股权激励计划及其他后续股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

净利润=扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润 - 本次股权激励计划产生的股份支付费用影响 - 其他后续股权激励计划产生的股份支付费用（如有）

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购，回购价格按授予价格加银行同期存款利息之和执行。回购的股份将按照《公司法》等法律法规要求进行处理。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象绩效考核结果划分为 5 个等级。根据个人的绩效评价结果确定当期的解除限售比例，个人当期实际解除限售额度=标准系数×个人当期计划解除限售额度，具体以公司与激励对象签署的《股权激励协议书》约定为准。考核等级对应系数具体见下表：

激励对象个人绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并分年对激励对象进行考核，并根据个人的绩效考核结果分为以下等级：

### 考核结果等级

等级	定义	标准系数
A	优秀	1
B	良好	1
C	合格	1
D	不合格	0
E	不合格	0

若各年度公司层面业绩考核达标，需对激励对象个人绩效进行考核，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×标准系数。

如激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司统一按照授予价格加银行同期存款利息之和回购注销。

## 六、考核期间及次数

### （一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务部与证券部等相关部门在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，经工作小组核实、确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存；

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字；

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订；

（二）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）本办法经公司股东大会审议通过并自本计划生效后实施。

苏州易德龙科技股份有限公司董事会

2021 年 3 月 1 日