

# 苏州赛伍应用技术股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证苏州赛伍应用技术股份有限公司（以下简称“公司”）2021年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术及业务骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制订本办法。

### 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2021年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象工作绩效及公司个人绩效考核结果进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、岗位贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术及业务骨干人员。

### 四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导对激励对象的考核工作。

2、公司绩效管理委员会负责具体实施考核工作，对董事会薪酬委员会负责并向其报告工作。

3、绩效管理委员会相关部门（如人力资源部、财务部）负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。

4、公司董事会负责考核结果的审批。

### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

首次及预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予第一个解除限售期	2021 年营业收入不低于 285,000 万元，或归母净利润不低于 20,000 万元；
首次及预留授予第二个解除限售期	2022 年营业收入不低于 350,000 万元，或归母净利润不低于 30,000 万元；
首次及预留授予第三个解除限售期	2023 年营业收入不低于 480,000 万元，或归母净利润不低于 45,000 万元；

注：“营业收入”口径以经会计师事务所审计的公司合并报表营业收入为准；净利润以扣除股份支付费用前归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购处理，回购价格为授予价格。

(二) 个人层面考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人进行考核，根据考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度，个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例，届时按照下表确定个人层面解除限售比例：

个人业绩考核结果	A/优秀	B/良好	C/及格	D/不及格
解除限售比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当年因公司层面业绩考核原因或个人业绩考核结果原因不能解除

限售或不能完全解除限售的限制性股票，不可递延至下一年度，由公司回购处理，回购价格为授予价格。

## **六、考核期间与次数**

本次激励计划的考核期间为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

## **七、考核程序**

公司绩效管理委员会在董事会薪酬和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和考核委员会。

## **八、考核结果反馈**

### **（一）考核结果反馈**

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可按照公司个人绩效考核制度规定的对象相应进行反馈，绩效管理委员会需在 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，人力资源部需保留所有考核结果，考核结果作为保密资料归档保存。

## **九、附则**

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

苏州赛伍应用技术股份有限公司董事会

2021年11月12日