

苏州艾隆科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州艾隆科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励约束机制，吸引留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效将股东利益、公司利益和员工利益三者紧密结合，共同促进公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2023年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律法规、规章和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《苏州艾隆科技股份有限公司2023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

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2023年限制性股票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2023年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和限制性股票激励计划的规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

限制性股票激励计划首次授予的第二类限制性股票考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的第二类限制性股票公司层面各年度业绩考核目标及对应可归属比例如下表所示：

| 归属期 | 考核年度 | 净利润复合增长率(A)或营业收入(A) | |
|------------|------|---|---|
| | | 目标值(A _n) | 触发值(A _m) |
| 首次授予第一个归属期 | 2023 | 以2022年为基数，2023年净利润复合增长率不低于20%或2023年营业收入不低于5.7亿元 | 以2022年为基数，2023年净利润复合增长率不低于15%或2023年营业收入不低于5.1亿元 |
| 首次授予第二个归属期 | 2024 | 以2022年为基数，2024年净利润复合增长率不低于20%或2024年营业收入不低于6.8亿元 | 以2022年为基数，2024年净利润复合增长率不低于15%或2024年营业收入不低于6.1亿元 |
| 首次授予第三个归属期 | 2025 | 以2022年为基数，2025年净利润复合增长率不低于20%或2025年营业收入不低于8.2亿元 | 以2022年为基数，2025年净利润复合增长率不低于15%或2025年营业收入不低于7.3亿元 |

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面归属比例(X) |
|-------------------------|--------------------|-------------|
| 净利润复合增长率(A) 或营业收入(A) | $A \geq A_n$ | X=100% |
| | $A_m \leq A < A_n$ | X=80% |
| | $A < A_m$ | X=0 |

注：1、上述“净利润”指扣除股份支付费用影响后经审计的归属于母公司所有者的净利润。

2、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留限制性股票的各年度业绩考核目标同首次授予一致。若预留限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标安排具体如下：

| 归属期 | 考核年度 | 净利润复合增长率 (A) 或营业收入 (A) | |
|------------|------|--|--|
| | | 目标值 (A _n) | 触发值 (A _m) |
| 预留授予第一个归属期 | 2024 | 以 2022 年为基数，2024 年净利润复合增长率不低于 20% 或 2024 年营业收入不低于 6.8 亿元 | 以 2022 年为基数，2024 年净利润复合增长率不低于 15% 或 2024 年营业收入不低于 6.1 亿元 |
| 预留授予第二个归属期 | 2025 | 以 2022 年为基数，2025 年净利润复合增长率不低于 20% 或 2025 年营业收入不低于 8.2 亿元 | 以 2022 年为基数，2025 年净利润复合增长率不低于 15% 或 2025 年营业收入不低于 7.3 亿元 |

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面归属比例 (X) |
|------------------------|--------------------|--------------|
| 净利润复合增长率 (A) 或营业收入 (A) | $A \geq A_n$ | X=100% |
| | $A_m \leq A < A_n$ | X=80% |
| | $A < A_m$ | X=0 |

注：1、上述“净利润”指扣除股份支付费用影响后经审计的归属于母公司所有者的净利润。

2、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。个人层面归属比例按下表考核结果确定：

| 考核结果 | A | B | C | D |
|-----------|------|-----|-----|---|
| 个人层面可归属比例 | 100% | 80% | 60% | 0 |

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例×个人层面可归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类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。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对限制性股票激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止限制性股票激励计划。

六、考核期间和次数

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2023-2025 年三个会计年度。若预留限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分考核年度为 2023-2025 年三个会计年度；若预留限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分考核年度为 2024-2025 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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，人力资源部应在考核工作结束后15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20个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（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5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由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。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2023年限制性股票激励计划生效后实施。

苏州艾隆科技股份有限公司董事会

2023年4月21日