

深圳市索菱实业股份有限公司
2023 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法



二零二三年十月

深圳市索菱实业股份有限公司

2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市索菱实业股份有限公司（以下简称“公司”）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、提高公司董事、核心管理人员及核心技术（业务）骨干人员的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和员工个人利益有效地结合在一起，促进公司业绩持续增长，并使员工分享公司发展成果，实现公司与员工的共同发展。公司拟实施2023年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，公司根据《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》等其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《深圳市索菱实业股份有限公司章程》、《深圳市索菱实业股份有限公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制定《深圳市索菱实业股份有限公司2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，保证本次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，促进公司长期可持续发展。

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股权激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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) 公司人资行政中心负责具体实施考核工作，人资行政中心负责向薪酬与考核委员会报告工作；

(三) 公司人资行政中心、财务管理中心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) 公司层面业绩考核指标

本次激励计划的考核年度为2024-2025年两个会计年度，在各个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售/行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权的条件。本激励计划授予的限制性股票/股票期权（含预留）各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售/行权期	业绩考核目标
首次/预留授予权益的第一个解除限售/行权期	需同时满足以下条件： 1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 40%； 2、2024 年净利润不得低于 2023 年净利润水平且不得为负。
首次/预留授予权益的第二个解除限售/行权期	需同时满足以下条件： 1、以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 65%； 2、2025 年净利润不得低于 2023 年净利润水平且不得为负。

注：上述“营业收入”指经审计的剔除关联交易部分的上市公司的营业收入；“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为“合格”与“不合格”两个等级。

考评结果	合格	不合格
个人层面解除限售/行权比例（N）	100%	0%

在公司层面业绩考核指标达成的前提下，若激励对象个人绩效考核结果达到“合

格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票/股票期权可全部解除限售/行权；若激励对象个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年的限制性股票不得解除限售，由公司统一按照授予价格回购注销，激励对象对应考核当年的股票期权不得行权，由公司注销。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售/股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2024-2025年两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人资行政中心、财务管理中心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提交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如果被考核者对考核结果有异议，可与人资行政中心沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束3年后由人资行政中心负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、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）本办法自公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

深圳市索菱实业股份有限公司

董事会

二零二三年十月二十日