

# 科捷智能科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证科捷智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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》《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、法规和规范性文件以及《科捷智能科技股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《科捷智能科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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，保证本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，以实现本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激励计划所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

### 四、考核机构

- 薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。
- 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并向其报告工作。
- 公司人力资源部、财务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) 公司董事会负责对考核结果的审批。

## 五、考核评价指标及标准

(一) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(二) 满足公司层面业绩考核要求

### 1、首次授予部分公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	年度营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个	2024年	20亿元	16 亿元
第二个	2025年	28亿元	22.4 亿元
第三个	2026年	36.4亿元	29.1 亿元
指标		完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入 (A)		$A < A_n$	$X=0$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
		$A \geq A_m$	$X=100\%$

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

### 2、预留授予部分公司层面业绩考核要求

若本激励计划预留授予的限制性股票在公司2024年第三季度报告披露前授出，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排与首次授予部分的业绩考核安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在公司2024年第三季度报告披露后授出，则预留部分业绩考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期		年度营业收入 (A)
-----	--	------------

	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个	2025年	28亿元	22.4亿元
第二个	2026年	36.4亿元	29.1亿元
指标		完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入 (A)		$A < A_n$	$X=0$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
		$A \geq A_m$	$X=100\%$

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的触发值，则所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

### （三）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行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的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A+、A、B、C、D五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

评价结果	A+	A	B	C	D
归属比例	100%	100%	80%	60%	0%

如果公司满足当期公司层面业绩考核目标的触发值，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×当期公司层面归属比例×当期个人层面归属比例。

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的权益按作废失效处理，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2024-2026年三个会计年度。

公司将分别在2024年、2025年、2026年会计年度届满后对公司层面的业绩考核进行总体考核评价。个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

## 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 5 个工作日内通知被考核对象考核结果。

若被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。若无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

### （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。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。

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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

科捷智能科技股份有限公司董事会

2024 年 3 月 4 日