

璿升科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

璿升科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司按照激励与约束对等的原则，制定了璿升科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《璿升科技股份有限公司章程》的规定，并结合公司实际情况，制定了《璿升科技股份有限公司 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

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含分公司及子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构与职责权限

（一）公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导并组织本次激励计划激励对象的考核工作；

（二）公司人力行政中心负责具体考核工作，向董事会提名、薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人力行政中心、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）公司董事会负责考核结果的审核。

公司董事会提名、薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本次激励计划首次授予的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。

本次激励计划首次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	对应考核年度	营业收入（A）		累计营业收入（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2024 年	2024 年营业收入达 5.00 亿元	2024 年营业收入达 4.00 亿元	—	
第二个解除限售期	2025 年	2025 年营业收入达 10.00 亿元	2025 年营业收入达 7.00 亿元	2024 年-2025 年累计营业收入达 15.00 亿元	2024 年-2025 年累计营业收入达 12.00 亿元
第三个	2026	2026 年营业收入	2026 年营业收入	2024 年-2026	2024 年-2026

解除限售期	年	入達 20.00 億元	入達 14.00 億元	年累計營業收入達 35.00 億元	年累計營業收入達 29.00 億元
-------	---	-------------	-------------	-------------------	-------------------

業績考核指標	業績完成度	對應係數 (X ₁ /X ₂)
營業收入 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
累計營業收入 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司層面解除限售比例 (X)	$X=MAX(X_1, X_2)$	

注：1、上述“營業收入”以經公司聘請的具有證券期貨從業資格的會計師事務所審計的合併報表所載數據為計算依據。

- 2、公司層面解除限售比例 X 計算結果向下取整至百分比個位數。
- 3、上述限制性股票解除限售條件涉及的業績目標不構成公司對投資者的業績預測和實質承諾。

本次激勵計劃預留部分的限制性股票若在 2024 年第三季度報告披露之前授予，則相應各年度業績考核目標與首次授予部分保持一致；若在 2024 年第三季度報告披露之後（含披露日）授予，則相應公司層面考核年度為 2025 年-2026 年兩個會計年度，各年度的業績考核目標如下表所示：

解除限售期	對應考核年度	營業收入 (A)		累計營業收入 (B)	
		目標值 (A _m)	觸發值 (A _n)	目標值 (B _m)	觸發值 (B _n)
第一個解除限售期	2025 年	2025 年營業收入達 10.00 億元	2025 年營業收入達 7.00 億元	2024 年-2025 年累計營業收入達 15.00 億元	2024 年-2025 年累計營業收入達 12.00 億元

第二个解除限售期	2026 年	2026 年营业收入达 20.00 亿元	2026 年营业收入达 14.00 亿元	2024 年-2026 年累计营业收入达 35.00 亿元	2024 年-2026 年累计营业收入达 29.00 亿元
----------	--------	----------------------	----------------------	-------------------------------	-------------------------------

业绩考核指标	业绩完成度	对应系数 (X ₁ /X ₂)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
累计营业收入 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面解除限售比例 (X)	$X=MAX (X_1,X_2)$	

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

- 2、公司层面解除限售比例 X 计算结果向下取整至百分比个位数。
- 3、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，根据公司层面业绩考核目标的达成情况确认公司层面的解除限售比例，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

(二) 个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照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“优秀/良好”、“合格”和“不合格”三个等级。届时依据限制性股票对应考核年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀/良好	合格	不合格
----------	-------	----	-----

个人层面解除限售比例	100%	80%	0%
------------	------	-----	----

激励对象个人当期实际解除限售数量=个人当期计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为 2024-2026 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力行政中心在公司董事会提名、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公司董事会提名、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

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直属主管应在考核工作结束后 10 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，可在收到考核结果后 10 个工作日内与人力行政中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会提名、薪酬与考核委员会申诉，公司董事会提名、薪酬与考核委员会可根据实际情况进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为本次激励计划限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人力行政中心保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，公司董事会提名、薪酬与考核委员会有权销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（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）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

璉升科技股份有限公司董事会

2024 年 6 月 13 日