

苏州固锔电子股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证苏州固锔电子股份有限公司（以下简称“公司”）2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心人才的积极性，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，使各方共同关注公司的长远可持续发展，根据有关法律法规和规范性文件和公司实际情况，特制定《2026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。

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激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司，下同）中层管理人员及核心技术（业务）骨干。在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内，所有激励对象必须在本公司（含分公司及控股子公司）任职并与公司签署劳动合同或劳务合同或聘用协议。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

（二）公司人力资源部在公司薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬与考核委员会审核。

（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归集和核

实，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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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	营业收入目标值（Am）
第一个解除限售期	2026 年	2026 年营业收入不低于 47.50 亿元
第二个解除限售期	2027 年	2027 年营业收入不低于 62.50 亿元
第三个解除限售期	2028 年	2028 年营业收入不低于 80.00 亿元

按照以上业绩目标，各期解除限售比例与考核期考核目标完成度相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_m * 95\% \leq A < A_m$	$X = 90\%$
	$A_m * 90\% \leq A < A_m * 95\%$	$X = 80\%$
	$A < A_m * 90\%$	$X = 0\%$

注：1、上述“营业收入”指标以经会计师事务所审计的上市公司合并报表为准；且在本激励计划有效期内上市公司通过收购取得非关联公司控股权，导致其新增纳入合并报表范围的，需剔除该等主体营业收入的影响。

2、上述解除限售条件涉及的业绩考核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，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息（按实际天数计算）之和与回购时股票市场价格的孰低值回购注销。

（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，公司依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售的比例。激励对象绩效考核结果划分为“A+”、“A”、“B”、“C”、“D” 5 个档次，考核评价表适用于考核对象。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效

考核结果确定激励对象个人层面的解除限售比例：

个人考核结果	A+	A	B	C	D
个人层面解除限售比例 (Y)	100%		80%	50%	0%

在公司层面各考核年度对应的业绩考核目标完成度营业收入（A）达到 90%（含）以上时，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票额度=公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）×个人当年计划解除限售的限制性股票额度。

激励对象按照个人当年实际可解除限售数量解除限售，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（按实际天数计算）之和与回购时股票市场价格的孰低值回购注销。

六、考核年度与次数

本次股权激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每年考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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。

九、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，公司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考核者。

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况在 10 个工作日内对其考核结果进行复核。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录；

2、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，须考核记录员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期不低于5年。对于超过保存期的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

十、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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

苏州固锔电子股份有限公司

董事会

2026年9月18日