

苏州固锴电子股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善苏州固锴电子股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，按照激励与约束对等的原则，制定了《苏州固锴电子股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本次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，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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括本公司独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或

实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构及职责

(一)公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作并审核考核结果。

(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

本次激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标：营业收入金额（A）	
	目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
第一个行权期	2022年营业收入金额不低于29亿元	2022年营业收入金额不低于27亿元
第二个行权期	2022年至2023年两年累计营业收入金额不低于62亿元	2022年至2023年两年累计营业收入金额不低于57亿元
第三个行权期	2022年至2024年三年累计营业收入金额不低于100亿元	2022年至2024年三年累计营业收入金额不低于92亿元

若预留部分股票期权于2022年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分股票期权在2022年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下所示：

行权安排	业绩考核目标：营业收入金额（A）	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2022年至2023年两年累计营业收入金额不低于62亿元	2022年至2023年两年累计营业收入金额不低于57亿元
第二个行权期	2022年至2024年三年累计营业收入金额不低于100亿元	2022年至2024年三年累计营业收入金额不低于92亿元

按照以上业绩目标，各期行权比例与考核期考核目标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩考核目标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）
营业收入金额（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入。

2、公司层面行权比例X计算结果将向下取整至百分比个位数。

3、上述股票期权行权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。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可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，公司依照激励对象的业绩完成率确定其行权的比例。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行权比例：

个人考核结果	A+	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%		80%	50%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×当期公司层面行权比例×当期个人层面行权比例。

若激励对象上一年度个人绩效评价结果为“A+”、“A”、“B”或“C”4个档次，则激励对象可按照本激励计划规定比例行权；若激励对象上一年度个人绩效评价结果为“D”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象因考核不合格或未达到计划可行权比例的股票期权不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

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，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，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

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年考核一次。

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）考核结果反馈及申诉

1、被考核者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；

2、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；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(二)考核记录归档

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、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

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

九、附则

(一)本办法由董事会负责制定、解释及修订。

(二)若本办法与监管机构发布的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以最新的法律、行政法规和规范文件规定为准。

(三)本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

苏州固得电子股份有限公司董事会

2022年9月23日