

苏州华亚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

苏州华亚智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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次股权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司任职的符合条件的公司董事、高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，公司及下属子公司在薪酬与考核委员会的指导下负责对公司高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2024-2026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	目标业绩考核指标 X	触发业绩考核指标 Y
第一个解除限售期	满足以下两个目标之一： 1、以华亚智能 2023 年的营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 25%； 2、以华亚智能 2023 年的净利润为基数，2024 年度净利润增长率不低于 15%；	满足以下两个目标之一： 1、以华亚智能 2023 年的营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 15%； 2、以华亚智能 2023 年的净利润为基数，2024 年度净利润增长率不低于 10%；
第二个解除限售期	满足以下两个目标之一： 1、以华亚智能 2023 年的营业收入为基数，2025 年度营业收入增长率不低于 60%； 2、以华亚智能 2023 年的净利润为基数，2025 年度净利润增长率不低于 30%；	满足以下两个目标之一： 1、以华亚智能 2023 年的营业收入为基数，2025 年度营业收入增长率不低于 30%； 2、以华亚智能 2023 年的净利润为基数，2025 年度净利润增长率不低于 20%；
第三个解除限售期	满足以下两个目标之一： 1、以华亚智能 2023 年的营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 100%； 2、以华亚智能 2023 年的净利润为基数，2026 年度净利润增长率不低于 50%；	满足以下两个目标之一： 1、以华亚智能 2023 年的营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 50%； 2、以华亚智能 2023 年的净利润为基数，2026 年度净利润增长率不低于 35%；

注：1、上述“营业收入”、“净利润”指标均以经审计的合并报表所载数据为准；其中，“净利润”指标为经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本激励计划考核期内因公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响之后的数值作为计算依据。

2、上述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。

3、在本激励计划有效期内，若公司实施公开发行股票或可转债、向特定对象发行股票或可转债或发行股票购买资产、并购重组等事项，在计算业绩指标时，剔除相关因素的影响。

4、在本激励计划有效期内，若公司发生重大资产重组，则在发生重大资产重组当期及后续各解除限售期计算公司层面业绩考核指标时，剔除重组收益或亏损、商誉减值、收购

企业后续经营损益（如有）等一切与该重大资产重组相关因素的影响。上述“重大资产重组”按照中国证监会发布的《上市公司重大资产重组管理办法》的相关规定进行认定。

2、预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标

（1）若预留部分在 2024 年第三季度报告披露前授出，则以上市公司 2023 年度净利润、营业收入为基数，考核年度与各年度业绩考核目标与首次授予部分相同。

（2）若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授出，则以上市公司 2023 年度净利润、营业收入为基数，预留部分各年度业绩考核目标与首次授予部分第二个、第三个解除限售期业绩考核指标相同：

公司将根据每个考核年度业绩达成情况，确定公司层面解除限售系数：

公司层面业绩完成情况 (M)	$M \geq X$	$X > M \geq Y$	$M < Y$
公司层面标准系数	1.0	0.8	0

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的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解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面标准系数确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
个人层面标准系数	1.0	0.8	0.5	0

激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面标准系数×个人层面标准系数。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，公司层面业绩考核与个人层面绩效考核均为每年度考核一次。

七、解除限售

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

(二) 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

公司及下属子公司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，人力资源部应当在考核工作结束后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，可在接到考核结果通知的10个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部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修正。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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，须人力资源部确认并由考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责同意销毁。

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) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

苏州华亚智能科技股份有限公司董事会

二零二四年三月十一日