# 苏州华源控股股份有限公司

# 2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州华源控股股份有限公司（以下简称“华源控股”或“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，在充分保障股东利益的前提下，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证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》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《苏州华源控股股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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2026年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度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激励计划的所有激励对象。

**四、考核机构**

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（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。

**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 2027-2028 年两个会计年度，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 | 营业收入增长率 | | 净利润增长率 | |
|---|---|---|---|---|
| | 目标值（Am） | 触发值（An） | 目标值（Bm） | 触发值（Bn） |
| 第一个解除限售期 | 以2026年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于20%。 | 以2026年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于16%。 | 以2026年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于30%。 | 以2026年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于24%。 |
| 第二个解除限售期 | 以 2026 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 44%。 | 以 2026 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 35%。 | 以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 69%。 | 以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 55%。 |

注：1、上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据；

2、上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）实施所产生的股份支付费用影响后的数据作为计算依据，基期与考核期计算口径保持一致。

3、上述营业收入和净利润包括期间收购并表产生的收入和利润。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的解除限售比例如下表所示：

| 考核指标 | 业绩完成比例 | 完成度对应系数 |
|---|---|---|
| 营业收入实际增长率（A） | A≥Am | X1=100% |
| | Am＞A≥An | X1=80% |
| | A＜An | X1=0% |
| 净利润实际增长率（B） | B≥Bm | X2=100% |
| | Bm＞B≥Bn | X2=80% |
| | B＜Bn | X2=0% |
| 公司层面解除限售比例（X） | X=MAX（X1，X2），即 X1、X2 孰高值 | |

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格+同期银行存款利息回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

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，个人层

面解除限售比例根据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

| 考核结果 | A | B | C |
| --- | --- | --- | --- |
| 个人层面解除限售比例 | 100% | 50% | 0% |

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量＝个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

激励对象当年因个人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+同期银行存款利息回购注销，不得递延至下期解除限售。

**六、考核期间与次数**

考核期间为 2027 年—2028 年两个会计年度，每年度考核一次。

**七、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。

董事会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

**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，员工直接主管应在考核工作结束后 5 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

**九、附则**

（一）本办法由董事会负责解释。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股权激励计划生效后实施。

**苏州华源控股股份有限公司董事会**

**2026年11月25日**