

苏州胜利精密制造科技股份有限公司

2023年股票期权激励计划实施考核管理办法

苏州胜利精密制造科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，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、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员的积极性，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发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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，制定了2023年股票期权激励计划（以下简称“本次股权激励计划”）。

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》、《苏州胜利精密制造科技股份有限公司2023年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《苏州胜利精密制造科技股份有限公司2023年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

本办法通过对公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员等人员工作绩效的考核评价，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展，实现公司和全体股东利益最大化。

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，包括公司董事、

高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事、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。

以上董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内在公司（含控股子公司）任职并已与公司（含控股子公司）签署劳动合同或聘用协议。

四、考核机构

（一）公司总经理办公会议（以下简称“总经办”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部在公司总经办的指导下负责实施具体考核工作，在此基础上形成绩效考核结果提交总经办审核。

（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

本次股权激励计划授予的股票期权，在2024-2026年三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	2024年净利润为1亿元
第二个行权期	2025年净利润为3亿元
第三个行权期	2026年净利润为5亿元

注：上述“净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用影响后的数值。

若股票期权行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的绩效进行综合考评打分，公司董事会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，激励对象的绩效评价结果分为A、B、C三个等级，考核评价表如下：

考核结果	标准系数
A	1
B	0.8
C	0

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票数量*个人层面标准系数

当期考核结果为C“不合格”的员工，其相应当期股票期权不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予的股票期权考核期间为2024-2026年三个会计年度。

（二）考核次数

在本激励计划考核期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在总经办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总经办。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，总经办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，被考核对象可向总经办申诉，总经办需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

考核结果作为股票期权行权的依据。

（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。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期为五年，对于超过保存期限的文件与记录，经总经办批准后由人力资源部统一销毁。

4、绩效管理相关人员责任。考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以记过，情节严重者，取消其股权激励资格。

九、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。

苏州胜利精密制造科技股份有限公司董事会

2023年8月8日