

# 苏州新锐合金工具股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州新锐合金工具股份有限公司（以下简称“公司”）为推动实现公司 2024-2028 年战略规划目标，更好发挥公司高级管理人员、各事业部及控股子公司总经理等关键领导者在战略周期内的领军作用，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《苏州新锐合金工具股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为保证公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“计划”）能够顺利实施，公司根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则（2020 年修订）》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》以及其他法律法规、规范性文件和《苏州新锐合金工具股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了 2024 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”）。

### 第一章 总 则

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司高级管理人员、各事业部及控股子公司总经理等关键领导者进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

#### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，其中包括公司董事、高级管理人员、核心业务骨干及董事会认为应当激励的其他人员。

以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内在公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

公司监事和独立董事不得参加本计划。

#### **第四条 考核工具**

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

### **第二章 考核组织管理机构**

#### **第五条 考核机构**

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

#### **第六条 考核程序**

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指

标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门将对本次激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3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，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为激励计划归属实施的依据。

## **第七条 考核期间与次数**

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即2024年度、2025年度、2026年度、2027年度及2028年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

## **第三章 考核内容**

### **第八条 绩效考核指标**

公司本次激励计划授予的限制性股票分五期归属。在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

#### **1、公司层面考核内容**

以公司2023年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为业绩基数，对各考核年度净利润值定比业绩基数的增长率进行考核，根据各考核年度业

绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期		对应考核年度	净利润增长率（A）	
			目标值（Am）	触发值（An）
首次授予的限制性股票以及在2024年9月30日及之前授予的预留限制性股票	第一个归属期	2024年度	20%	15%
	第二个归属期	2025年度	40%	30%
	第三个归属期	2026年度	60%	45%
	第四个归属期	2027年度	82%	62%
	第五个归属期	2028年度	105%	80%
在2024年9月30日之后授予的预留限制性股票	第一个归属期	2025年度	40%	30%
	第二个归属期	2026年度	60%	45%
	第三个归属期	2027年度	82%	62%
	第四个归属期	2028年度	105%	80%

指标	业绩完成比例	指标对应系数
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0

注：1、上表中“净利润”指经审计扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，并剔除本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

## 2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象获授的限制性股票自其授予之日起至各批次归属日，激励对象为满足获益条件，需自授予之日起连续在公司任职不少于 12 个月且预计在 2024-2028 年战略周期内服务满 5 年。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归属的权益数

量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀 A、良好 B、合格 C、不合格 D（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为 0）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的权益数量：

评价结果	优秀A	良好B	合格C	不合格D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0

#### 第九条 考核结果的应用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的数量 × 个人层面归属比例 × 公司层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

### 第四章 考核结果的管理

#### 第十条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

### 第五章 附则

第十一条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十二条 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性

文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

**第十三条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

苏州新锐合金工具股份有限公司董事会

2024年5月6日