

# 江苏赛福天集团股份有限公司

## 2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏赛福天集团股份有限公司（以下简称“公司”）进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，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2025年限制性股票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，从而提高管理绩效，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限制性股票激励计划的所有激励对象，本激励计划授予的激励对象为公司公告本计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）的核心骨干员工及董事会认为需要激励的其他人员。

### 四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；
- （二）公司人力资源部、财务部组成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及报告工作；

（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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

#### 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的激励对象考核年度为2025年-2026年二个会计年度，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	业绩考核目标	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	以 2022 年至 2024 年连续三年营业收入的平均值为基数，2025 年的营业收入增长率不低于 20%	以 2022 年至 2024 年连续三年营业收入的平均值为基数，2025 年的营业收入增长率不低于 16%
第二个解除限售期	以 2022 年至 2024 年连续三年营业收入的平均值为基数，2025 年和 2026 年合计实现的营业收入增长率不低于 160%	以 2022 年至 2024 年连续三年营业收入的平均值为基数，2025 年和 2026 年合计实现的营业收入增长率不低于 128%

注：1. 上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据。

2. 上述限制性股票归属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。

业绩完成度（A）与公司层面解除限售比例情况如下：

业绩完成比例	公司层面可解锁比例(M)
$A \geq A_m$	$M=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$M=A/A_m*100\%$
$A < A_n$	$M=0$

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标触发值  $A_n$ ，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售；若公司当期业绩水平大于等于触发值  $A_n$  且小于目标值  $A_m$ ，公司层面解除限售比例为当年实际业务完成值  $A$  占目标值  $A_m$  的实际比值；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的目标值  $A_m$ ，公司层面解除限售比例为当年可解除限售的限制性股票的100%。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为合格、不合格两个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考评结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	0%

公司层面业绩考核达标的情况下，个人当期归属的限制性股票数量=个人当年计划归属数量×个人层面业绩考核归属比例。

激励对象当期计划可解除限售的限制性股票因公司层面考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。因个人层面考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授的限制性股票申请归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为2025-2026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、财务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，董事会负责考核结果的审批。

#### 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者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5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会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。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

#### 九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束 3 年后由人力资源部负责统一销毁。

#### 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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。

江苏赛福天集团股份有限公司

董事会

2025年8月7日