

苏州迈为科技股份有限公司

第一期股权激励计划实施考核管理办法

为保证苏州迈为科技股份有限公司第一期股权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，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《苏州迈为科技股份有限公司第一期股权激励计划（草案）》《苏州迈为科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和被考核对象的工作业绩进行评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于第一期股权激励计划激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司人力资源部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

3.1 考核对象

第一期股权激励计划激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。

3.2 考核内容

（1）绩效考核指标

根据公司长期经营战略和年度经营目标、所在部门的年度 KPI 指标，来制

定激励对象的年度绩效考核指标。根据年度绩效指标的计划完成情况，对激励对象进行业绩考核。

(2) 关键事件

针对工作岗位中发生的一些关键事件，对激励对象进行考核。在处理关键事件的过程中，对表现出色的激励对象，考核时进行加分；对表现不合格的激励对象，考核时进行减分。

(3) 主管综合打分

主要从职业素质、劳动态度、团队精神、对其他人的影响力等角度，考核激励对象在工作中的表现。

3.3 考核期间和次数

(1) 考核期间为激励对象获授或股票期权行权前一会计年度。

(2) 考核次数为股权激励期间每年度一次。

3.4 考核办法

(1) 由激励对象的直接上级或相关人员进行考评，分值比例分别按事先约定好的权重进行计算。

(2) 按照三方面考核内容对激励对象进行考评。

(3) 所在部门的部门总监对考核结果负有监督、指导责任，对该部门绩效成绩的总体比例负责。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级

等级	定义	比例	标准系数
A	卓越	10%	K=1
B+	优秀	40%	
B	良好	45%	K=0.8
B-	正常		
C	待改进	< 5%	K=0
D	淘汰		

4.2 考核结果的应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划可行权额度

激励对象考核当年不能行权的期权，由公司注销。

五、考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

5.2 考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

5.3 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

5.4 考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

苏州迈为科技股份有限公司

二〇一九年八月二十日