

# 江苏通用科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏通用科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长效激励机制，完善公司薪酬绩效考核体系，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，充分调动其积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，有效吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，满足公司对核心技术人才和管理人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，在充分保障股东权益的前提下，公司拟实施 2023 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”或“本计划”）。

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《江苏通用科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为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，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，保证公司股票激励计划的顺利实施，特制定本办法。

本办法旨在加强公司股票激励计划执行的计划性，量化公司股票激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股票激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、考核原则

（一）考核评价坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股票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。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工

作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 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，包括公司董事、高级管理人员及对公司业绩增长目标达成和未来发展有重要影响的其他骨干员工，不包括独立董事、监事和单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司（含分、子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系，且未参与除本公司以外的其他上市公司实施的股票激励计划。

### 四、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，该等部门组成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。

4、公司人力资源部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，并由董事会最终审核考核结果。

### 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

#### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为2024-2025年，共2个会计年度，每个会计年度考核一次。以2020-2022三年净利润均值为基数，设定了2024-2025年增长率530%（即净利润2.5亿元）、850%（即净利润3.8亿元）或2024-2025年累计6.3亿元的触发值以及分别达730%（即净利润3.3亿元）、1150%（即净利润5.0亿元）或2024-2025年累计8.3亿元的目标值，根据上述指标每年对应的完成情况核算公

司层面归属比例。

各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	经营业绩目标值（An）	经营业绩触发值（Am）
第一个解除限售期	2024年	2024年净利润达到3.3亿元	2024年净利润达到2.5亿元
第二个解除限售期	2025年	2025年净利润达到5.0亿元 或2024-2025年净利润累计 达到8.3亿元	2025年净利润达到3.8亿元 或2024-2025年净利润累计 达到6.3亿元

注：1、上述“净利润”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

2、上述限制性股票解除限售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。

公司层面解除限售比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例
营业收入（A）	$A \geq A_n$	$X=100\%$
	$A_m \leq A < A_n$	$X=A/A_n \times 100\%$
	$A < A_m$	$X=0$

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；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，由公司回购注销。

## （二）个人层面绩效评价要求

获授限制性股票的激励对象以公司整体考核指标达标为基础，并充分考虑激励对象个人的绩效考核。激励对象个人考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例	100%	90%	80%	60%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例。

若激励对象因公司业绩考核或个人绩效考核等原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期

定期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象申请解锁限制性股票的前一会计年度。
- 2、考核次数：激励计划期间的每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务部门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，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核并根据考核报告最终确定激励对象的解锁资格及数量。

## 八、考核结果管理

1、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，人力资源部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或等级。

2、绩效考核所有考核记录及相关资料由公司人力资源部归档，考核结果作为保密资料归档保存，并作为限制性股票解除限售的依据。

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

4、绩效考核记录保存期10年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

## 九、附则

1、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法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、部门规章、规范性文件的规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件执行。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

江苏通用科技股份有限公司董事会

2023年10月20日