

# 江苏通润装备科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏通润装备科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。为保证本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》、《江苏通润装备科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，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，保证本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，以实现本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 2023 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术业务人员。

### 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）公司证券部、人力与运营管理部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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并报告相关工作。

（三）公司证券部、人力与运营管理部、财务部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) 公司董事会薪酬与考核委员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

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予限制性股票的业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023 年	满足以下两个目标之一： 1、2023 年营业收入不低于 215,000 万元，其中新能源业务营业收入不低于 200,000 万元； 2、2023 年净利润不低于 3,000 万元，其中新能源业务净利润不低于 10,000 万元。 (注：新能源业务营业收入与净利润指标为 2023 年全年数据)
第二个解除限售期	2024 年	满足以下两个目标之一： 1、2024 年营业收入不低于 400,000 万元，其中新能源业务营业收入不低于 300,000 万元； 2、2024 年净利润不低于 18,000 万元，其中新能源业务净利润不低于 13,000 万元。
第三个解除限售期	2025 年	满足以下两个目标之一： 1、2025 年营业收入不低于 540,000 万元，其中新能源业务收入营业收入不低于 440,000 万元； 2、2025 年净利润不低于 22,000 万元，其中新能源业务净利润不低于 17,000 万元。

注：1、“营业收入”以会计事务所审计的营业收入为准。

2、“净利润”以经审计的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。

预留部分限制性股票于 2023 年公司第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司 2023 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分解除限售考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，预留部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024 年	满足以下两个目标之一： 1、2024 年营业收入不低于 400,000 万元，其中新能源业务营业收入不低于 300,000 万元； 2、2024 年净利润不低于 18,000 万元，其中新

		能源业务净利润不低于 13,000 万元。
第二个解除限售期	2025 年	满足以下两个目标之一： 1、2025 年营业收入不低于 540,000 万元，其中新能源业务收入营业收入不低于 440,000 万元； 2、2025 年净利润不低于 22,000 万元，其中新能源业务净利润不低于 17,000 万元。

注：1、“营业收入”以会计事务所审计的营业收入为准。

2、“净利润”以经审计的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，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。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

考核评价结果	A	B	C	C-	D
个人层面解除限售比例	100%	100%	100%	50%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。

激励对象个人当期实际解除限售的限制性股票数量因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，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

### （一）考核期间

激励对象限制性股票申请解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司证券部、人力与运营管理部、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。

## 九、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，董事会薪酬与考核委员会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

1.考核结束后，证券部、人力与运营管理部、财务部需保留绩效考核所有考核记录。

2.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，须考核记录员签字。

3.绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力与运营管理部负责统一销毁。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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本激励计划生效后实施。

江苏通润装备科技股份有限公司董事会

二〇二三年七月十七日