

江苏中捷精工科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏中捷精工科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动高级管理人员、核心管理人员、核心骨干等员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了《江苏中捷精工科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《江苏中捷精工科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司限制性股票激励计划执行的计划性，量化公司限制性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，确保实现公司限制性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。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

(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。

第三条 考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司的高级管理人员、核心管理人员、核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的有效期内于公司任职并已与公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次限制性股票激励计划的组织、实施工作；

(二) 公司人事行政部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作；

(三) 公司人事行政部、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可靠性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的第一类限制性股票能否解除限售将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面考核要求：

本次激励计划的解除限售考核年度为 2025 年—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本次激励计划首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年营业收入不低于 86,000 万元
第二个解除限售期	2026 年营业收入不低于 100,000 万元
第三个解除限售期	2027 年营业收入不低于 115,000 万元

预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致。

（二）激励对象个人层面考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票额度与其上年度个人绩效考核结果相关。

根据本办法以及其他内部相关规章制度要求，采取定量与定性评估相结合的方式，考核结果满分为 100 分，考核结果根据评分划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个等级，其中合格及以上等级可申请解禁。考核等级对应如下：

考核评分（F）	$F \geq 80$	$80 > F \geq 70$	$70 > F \geq 60$	$F < 60$
考核等级	A	B	C	D

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格（扣除现金分红影响）回购注销。

第六条 考核程序

公司人事行政部、财务部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为 2025 年—2027 年三个会计年度，预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致。公司层面和个人层面的业绩考核均每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司证券管理部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

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

3、绩效考核记录保存期 5 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。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划草案的规定执行。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、本次激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

江苏中捷精工科技股份有限公司董事会

2024 年 10 月 10 日