

# 江苏通灵电器股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

江苏通灵电器股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《江苏通灵电器股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次《激励计划》”）。为保证本次《激励计划》能够顺利实施，公司根据《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股票上市规则（2023 年修订）》《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（2023 年修订）》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《江苏通灵电器股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

#### 第一章 总 则

##### 第一条 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，保证公司股权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。

##### 第二条 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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

##### 第三条 考核范围

本办法的考核对象为本次《激励计划》确定的所有激励对象，均为公司董事会认为需要进行激励的公司人员，包括参与到公司日常经营管理的董事和高管、核心技术和业务人员、中层管理人员、部门关键岗位特殊技能人员以及表现突出的一线员工。

#### 第四条 考核工具

公司将制定《江苏通灵电器股份有限公司 2023 年限制性股票归属之个人绩效考核评价方案》，作为本次《激励计划》专门的评价制度及工具。个人绩效考核结果根据个人所在部门业绩情况结合个人考评得出。该方案适用于所有激励对象。

## 第二章 考核组织管理机构

#### 第五条 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、财务管理部、会计核算部等相关部门负责相关数据的收集和提供，负责数据真实、可靠。

4、公司人力资源部、财务管理部、会计核算部等相关部门负责计算激励对象考核分数、汇总考核结果材料。

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。

#### 第六条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务管理部、会计核算部等相关职能部门，根据工作计划等内容制定《江苏通灵电器股份有限公司 2023 年限制性股票归属之个人绩效考核评价方案》，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务管理部、会计核算部等相关部门在考核年度末收集和提供相关数据。

3、公司人力资源部、财务管理部、会计核算部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下组织具体的考核工作，包括计算激励对象考核分数、汇总考核结果的材料、提交绩效考核报告。

4、公司董事会薪酬与考核委员会审议本次《激励计划》激励对象的绩效考核报告，并做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，由公司董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由公司董事会存档，并作为股权激励计划归属实施的依据。

**第七条 考核期间与次数**

**1、考核期间**

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2023 年度、2024 年度、2025 年度。

**2、考核次数**

本次《激励计划》实施期间每年度一次。

**第三章 考核内容**

**第八条 绩效考核指标**

**1、公司业绩考核**

(1) 首次授予限制性股票各年度公司业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司 2023 年净利润不低于 1.6 亿元或 2023 年接线盒出货量不低于 1 亿套

归属期	业绩考核目标
第二个归属期	公司 2024 年净利润不低于 2 亿元或 2024 年接线盒出货量不低于 1.5 亿套
第三个归属期	公司 2025 年净利润不低于 3 亿元或 2025 年接线盒出货量不低于 2 亿套

注：上述“接线盒出货量”指上市公司年度报告中所披露的当年度确认收入的所有规格型号的接线盒产品出货量；上述“净利润”指指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票在公司 2023 年第三季报披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司 2023 年第三季报披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司 2024 年净利润不低于 2 亿元或 2024 年接线盒出货量不低于 1.5 亿套
第二个归属期	公司 2025 年净利润不低于 3 亿元或 2025 年接线盒出货量不低于 2 亿套

注：上述“接线盒出货量”指上市公司年度报告中所披露的当年度确认收入的所有规格型号的接线盒产品出货量；上述“净利润”指指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

(2) 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归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## 2、激励对象个人绩效考核

激励对象只有在规定的考核年度内达到公司业绩目标，且个人绩效考核结果达 C 级以上（含 C 级），才可按照激励计划的相关规定对该归属期内所获授的对应比例限制性股票申请归属。激励对象个人当期可归属比例的计算公式如下：

激励对象个人当期可归属比例=个人绩效考核结果对应的比例。

激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人当年可归属的比例。

个人绩效考核结果对应的比例规定具体如下：

考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
A	100%
B	80%
C	60%
D	0%

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

#### 第四章 考核结果的管理

##### 第九条 考核结果管理

1、公司董事会薪酬与考核委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，公司董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，公司董事会薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

#### 第五章 附则

第十条 本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。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。

第十一条 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施，直至本次《激励计

证券代码：301168

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

划》实施完毕。

江苏通灵电器股份有限公司

董事会

2023 年 2 月 27 日