

江苏久吾高科技股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏久吾高科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《江苏久吾高科技股份有限公司 2024 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，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司 2024 年限制性股票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，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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 2024 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部组成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及报告工作。

(三) 公司人力资源部、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最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

业绩考核指标：扣非后净利润增长率，以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润，并剔除股权激励产生的激励成本的影响作为计算依据。

本激励计划的解除限售考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予的限制性股票分别在公司满足如下业绩条件时分3次解除限售：

	对应考核年度	扣非后净利润较 2023 年的增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一次解除限售	2024 年	50%	40%
第二次解除限售	2025 年	80%	64%
第三次解除限售	2026 年	110%	88%
考核指标	完成度	公司层面解除限售比例 (M)	
扣非后净利润较 2023 年的增长率 (A)	$A \geq A_m$	M=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	M=80%	
	$A < A_n$	M=0%	

注：扣非后净利润、扣非后净利润增长率均以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润，并剔除股权激励产生的激励成本的影响作为计算依据。

若预留部分在2024年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致。若预留部分在2024年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	扣非后净利润较 2023 年的增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一次解除限售	2025 年	80%	64%

第二次解除限售	2026年	110%	88%
考核指标	完成度	公司层面解除限售比例 (M)	
扣非后净利润较 2023年的增长率 (A)	$A \geq A_m$	M=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	M=80%	
	$A < A_n$	M=0%	

注：扣非后净利润、扣非后净利润增长率均以经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润，并剔除股权激励产生的激励成本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绩效考核按照公司薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其个人层面解除限售比例，激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表如下：

考核评级	A	B	C	D
	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例 (N)	1.0	0.8	0.5	0

个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 公司层面解除限售比例 (M) × 个人层面解除限售比例 (N)。

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期末解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，当期末解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度。若预留授予的限制性股票于公司2024年第三季度报告公布前授出，预留授予部分各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留授予的限制性股票于公司2024年第

三季度报告公布后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

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，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源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，员工直接主管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，可先行与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可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确定最终考核结果。被考核对象自接到考核结果通知之日起 7 个工作日内未向董事会薪酬与考核委员会提出申诉的，视为同意考核结果。

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，人力资源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，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏久吾高科技股份有限公司董事会

2024 年 3 月 26 日