

江苏中旗科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏中旗科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）的顺利进行，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（含子公司，下同）高级管理人员及部分核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，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，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标实现，根据国家有关规定和公司实际情况，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，严格按照本办法和激励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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、适用范围

本考核办法适用于本计划中的激励对象，具体包括上市公司或子公司高级管理人员及部分核心管理人员及核心技术（业务）人员。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内在公司或分公司及控股子公司任职并与相关公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人事行政部负责具体实施考核工作。人事行政部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）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最终审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(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 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本计划首次及预留授予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	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司满足下列任一条件： 1、以 2024 年业绩为基数，2025 年营业收入增长不低于 10%。 2、以 2024 年业绩为基数，2025 年净利润增长不低于 50%。
第二个解除限售期	公司满足下列任一条件： 1、以 2024 年业绩为基数，2026 年营业收入增长不低于 21%。 2、以 2024 年业绩为基数，2026 年净利润增长不低于 125%。
第三个解除限售期	公司满足下列任一条件： 1、以 2024 年业绩为基数，2027 年营业收入增长不低于 33%。 2、以 2024 年业绩为基数，2027 年净利润增长不低于 238%。

注：以上“营业收入”和“净利润”指经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载的营业收入和归属上市公司股东的净利润，并剔除本次激励计划股份支付费用带来的影响。

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薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例：

考核结果	优秀	良好	一般	合格	不合格
分数段	90 分以上 (含 90)	80-90 (不 含 90)	70-80(不含 80)	60-70 (不含 70)	60 分以下 (不 含 60)
解除限售比 例	100%		85%	70%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售额度=考核结果对应的解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

本计划的考核期间为激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度，共涉及2025-2027年三个会计年度，期间内每年考核一次。个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

公司人事行政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，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，行政人事部须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行政人事部负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本计划生效后实施。

江苏中旗科技股份有限公司

董事会

2025年4月12日