

江苏通达动力科技股份有限公司

2026 年限制性股票与股票期权激励计划

实施考核管理办法

江苏通达动力科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，吸引和留住优秀人才，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员以及核心骨干人员的积极性，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 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（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》、本激励计划的相关规定，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，吸引和留住优秀人才，保证公司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，以实现本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本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司任职的符合条件的公司董事、高级管理人员以及核心骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，公司及下属子公司在薪酬与考核委员会的指导下负责对公司董事、高级管理人员以及核心骨干人员进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分，其各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

1、限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标

限制性股票激励计划的考核年度为 2027 年、2028 年、2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以上市公司 2025 年度营业收入、净利润为基数，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度	营业收入增长率（A）		净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解除限售期	2027	12.50%	10%	12.50%	10%
第二个解除限售期	2028	25.00%	20%	25.00%	20%
第三个解除限售期	2029	37.50%	30%	37.50%	30%
考核指标		考核指标完成度		对应系数（X1、X2）	
考核年度营业收入增长率（A）		A≥Am		X1=100%	
		An≤A<Am		X1=80%+(A-An)/Am	
		A<An		X1=0%	
考核年度净利润增长率（B）		B≥Bm		X2=100%	
		Bn≤B<Bm		X2=80%+(B-Bn)/Bm	
		B<Bn		X2=0%	
公司层面解除限售比例（X）		X 取 X1 和 X2 的较高值			

注：1）上述“营业收入”以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2）上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，且为摊销公司因实施股权激励计划或员工持股计划（若有）所涉及股份支付费用前的归属上市公司股东的净利润，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

3）上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、股票期权激励计划公司层面业绩考核目标

股票期权激励计划首次授予及预留授予股票期权的考核年度均为 2027 年、2028 年、2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以上市公司 2025 年度营业收入、净利润为基数，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	营业收入增长率（A）	净利润增长率（B）
------	------	------------	-----------

		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2027	12.50%	10%	12.50%	10%
第二个行权期	2028	25.00%	20%	25.00%	20%
第三个行权期	2029	37.50%	30%	37.50%	30%
考核指标		考核指标完成度		对应系数（X1、X2）	
考核年度营业收入增长率（A）		A≥Am		X1=100%	
		An≤A<Am		X1=80%+(A-An)/Am	
		A<An		X1=0%	
考核年度净利润增长率（B）		B≥Bm		X2=100%	
		Bn≤B<Bm		X2=80%+(B-Bn)/Bm	
		B<Bn		X2=0%	
公司层面行权比例（X）		X 取 X1 和 X2 的较高值			

注：1) 上述“营业收入”以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2) 上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，且为摊销公司因实施股权激励计划或员工持股计划（若有）所涉及股份支付费用前的归属上市公司股东的净利润，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

3) 上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核要求

本激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分，其各年度个人层面绩效考核要求如下表所示：

1、限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求

公司将根据绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，个人绩效考核年度为2027年、2028年、2029年，每年考核一次。个人层面绩效考核结果分为A、B、C、D四个档次，届时根据下表确定激励对象的个人层面可解除限售比例：

评价结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	80%	50%	0%

激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (Y)。激励对象按照公司层面业绩考核以及个人绩效考核结果共同确定当年实际可解除限售数量，激励对象不

可解除限售的限制性股票不得递延至下期，应由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、股票期权激励计划个人层面绩效考核要求

公司将根据绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，个人绩效考核年度为2027年、2028年、2029年，每年考核一次。个人层面绩效考核结果分为A、B、C、D四个档次，届时根据下表确定激励对象的个人层面可行权比例：

评价结果	A	B	C	D
个人层面行权比例（Y）	100%	80%	50%	0%

激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。激励对象按照公司层面业绩考核以及个人绩效考核结果共同确定当年实际可行权数量，激励对象不可行权的股票期权不得递延至下期，应由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划的考核期间为2027年、2028年、2029年三个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、解除限售与行权

（一）董事会薪酬与考核委员会根据公司层面业绩完成情况及个人层面绩效考核结果，确定被激励对象的解除限售或行权资格及数量。

（二）公司层面业绩完成情况及个人层面绩效考核结果作为限制性股票解除限售和股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司董事会办公室牵头，组织人力、财务等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成考核小组，负责具体实施考核工作，包括但不限于相关数据的收集和整理、执行考核流程、对考核结果进行计算、汇总考核结果的相关材料等。考核小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。

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，人力资源部应当在考核工作结束后 10 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 10 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，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和股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留个人绩效考核所有考核记录。

2、为保证个人绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须人力资源部确认并考核记录员签字。

3、个人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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

江苏通达动力科技股份有限公司董事会

二〇二六年十月二十九日