

江苏利通电子股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

江苏利通电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含控股子公司、分公司，下同）高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的工作积极性，有效地将公司利益、股东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，制定了《江苏利通电子股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本激励计划”）。

为完善公司的法人治理结构，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、规范性文件和《江苏利通电子股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订《江苏利通电子股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的高级管理人员、中层管理人员及核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本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组织考核工作，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核。

(二)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。

(三)人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实,并对相关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。

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。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	公司需满足下列两个条件之一: 1、公司 2025 年营业收入环比增长率不低 40%; 2、公司2025年净利润环比增长率不低于40%。
第二个解除限售期	公司需满足下列四个条件之一: 1、公司 2026 年营业收入环比增长率不低于 10%; 2、公司 2025-2026 年营业收入环比增长率累计值不低于 50%; 3、公司 2026 年净利润环比增长率不低于 10%; 4、公司 2025-2026 年净利润环比增长率累计值不低于 50%。
第三个解除限售期	公司需满足下列四个条件之一: 1、公司 2027 年营业收入环比增长率不低于 8%; 2、公司 2025-2027 年营业收入环比增长率累计值不低于 58%; 3、公司 2027 年净利润环比增长率不低于 8%; 4、公司 2025-2027 年净利润环比增长率累计值不低于 58%。

注:上述“净利润”指以经审计的扣除非经常性损益后的归属上市公司股东净利润,并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。上述“营业收入”指标以经审计的上市公司合并报表“营业收入”作为计算依据。

若预留部分在 2025 年三季报披露前授出,则预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在 2025 年三季报披露后授出,则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
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	公司需满足下列四个条件之一: 1、公司 2026 年营业收入环比增长率不低于 10%; 2、公司 2025-2026 年营业收入环比增长率累计值不低于 50%;

	3、公司 2026 年净利润环比增长率不低于 10%； 4、公司 2025-2026 年净利润环比增长率累计值不低于 50%。
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	公司需满足下列四个条件之一： 1、公司 2027 年营业收入环比增长率不低于 8%； 2、公司 2025-2027 年营业收入环比增长率累计值不低于 58%； 3、公司 2027 年净利润环比增长率不低于 8%； 4、公司 2025-2027 年净利润环比增长率累计值不低于 58%。

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，由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息回购注销。

（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现行薪酬与考核的相关规定实施。根据公司制定的考核办法，原则上绩效考评结果（S）划分为合格、不合格两个档次，解除限售期内考核结果若为合格则可以解除限售当期全部份额，若为不合格则取消当期解除限售份额，具体如下：

考评结果（S）	合格	不合格
解除限售比例（N）	100%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 激励对象可解除限售比例（N）。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售。激励对象因个人绩效考核不达标而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

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司的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。

八、考核结果反馈

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。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，公司人力资源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；

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，须当事人签字；

考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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；

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本计划生效后实施。

江苏利通电子股份有限公司董事会

2025 年 9 月 2 日