

江苏酉立智能装备股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

江苏酉立智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，并在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，制定了《江苏酉立智能装备股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）。

为保证公司股权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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号—股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏酉立智能装备股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《江苏酉立智能装备股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立、健全公司长效激励机制，加强股权激励计划执行的计划性和有效性，为股权激励计划的执行提供客观、全面的评价依据；促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现股权激励计划设定的各项业绩指标，同时引导激励对象提高工作绩效与工作能力，充分调动公司核心团队的积极性，增强公司

竞争力；促进公司与员工共同成长，确保公司发展战略和经营目标的实现，实现公司与全体股东利益最大化。

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，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心员工，不包括独立董事。

股权激励计划的激励对象中，董事经股东会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由独立董事专门会议发表明确意见后，经股东会审议批准。对符合股权激励计划激励对象范围的人员，需经独立董事专门会议核实确定。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在股权激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同、劳务合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）公司董事会是股权激励计划的执行管理机构，负责股权激励计划的实施，负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部及各考核单元等相关部门负责激励对象个人绩效考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责本办法的审批及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

股权激励计划首次及预留授予部分的限制性股票考核年度为 2026 年度和 2027 年度两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表

所示：

解除限售安排		考核年度	业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	2026 年度	公司需满足下列条件之一： （1）以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年的营业收入增长率不低于 15.00%；或 （2）以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年的净利润增长率不低于 10.00%。
	第二个解除限售期	2027 年度	公司需满足下列条件之一： （1）以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年至 2027 年的累计营业收入增长率不低于 47.25%；或 （2）以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年至 2027 年的累计净利润增长率不低于 31.00%。

注 1：上述“营业收入”和“净利润”以经审计的上市公司合并报表数据为计算依据，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的所有者权益扣除非经常性损益后的净利润。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若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解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上按回购时同期贷款市场报价利率（LPR）计算所得利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

公司将根据公司现行绩效考核的相关规定和《公司考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合表现进行打分，激励对象的年度个人绩效考核结果划分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个档次，考核评价表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当年因个人层面绩效考核不能解除或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上按回购时同期贷款市场报价利率（LPR）计算所得利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。在股权激励计划实施过程中，激励对象出现连续两年考核不合格或其他股权激励计划规定的不得成为激励对象情形的，公司有权终止对其的股权激励，其已获授但尚未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

激励对象解除限制性股票考核期分别为 2026 年度、2027 年度。

（二）考核次数

股权激励计划实施期间实行年度考核，公司层面业绩考核与个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司财务部、人力资源部在董事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。董事会根据绩效考核报告，审核激励对象的考核结果。董事会在确定激励对象的解除限售条件及数量过程中，相关关联董事应予以回避。董事会根据激励计划及绩效考核结果确定激励对象可解除限售的限制性股票数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会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。
2. 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 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事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。

（二）考核结果归档

1. 考核结束后，董事会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，绩效记录不允许被涂改，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，股权激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

九、附则

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
2. 若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件的规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律法规、规章和规范性文件、股权激励计划执行。
3. 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江苏西立智能装备股份有限公司董事会

2025 年 10 月 29 日