

江苏协昌电子科技集团股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏协昌电子科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心员工的积极性，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《江苏协昌电子科技集团股份有限公司章程》、公司 2026 年限制性股票激励计划的规定，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，建立和完善公司激励约束机制，保证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平、公正、公开的原则，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，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（含分、子公司）董事、高级管理人员及核心员工。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并根据考核结果确定激励对象各归属期限限制性股票的归属资格与归属数量。

（二）公司 HR 中心负责具体实施考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告。

（三）公司 HR 中心、财务中心等相关组织负责相关考核数据的收集和提供，

相关部门应积极配合，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

本激励计划首次授予部分的归属考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，满足各年度营业收入或净利润两个业绩考核目标之一即可。业绩考核目标及归属安排如下表所示：

归属期		对应考核年度	业绩考核指标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	2027 年	达到以下两项考核目标之一： 1、以 2026 年营业收入作为基数，2027 年营业收入增长率不低于 5%； 2、2027 年度净利润不低于人民币 600 万元。
	第二个归属期	2028 年	达到以下两项考核目标之一： 1、以 2026 年营业收入作为基数，2028 年营业收入增长率不低于 10%； 2、2028 年度净利润不低于人民币 800 万元。
	第三个归属期	2029 年	达到以下两项考核目标之一： 1、以 2026 年营业收入作为基数，2029 年营业收入增长率不低于 15%； 2、2029 年度净利润不低于人民币 1,000 万元。

注 1：上述“净利润”指标指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润，但以扣除股权激励费用影响后的数值为计算依据。

注 2：上述“营业收入”指标以公司剔除与主营业务无关的业务收入（包括贸易业务产生的收入）为计算依据

若预留部分在 2027 年第三季度报告披露前（不含披露日）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。

若预留部分限制性股票于 2027 年第三季度报告披露后（含披露日）授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期		对应考核年度	业绩考核指标
预留授予的限制性股票	第一个归属期	2028 年	达到以下两项考核目标之一： 1、以 2026 年营业收入作为基数，2028 年营业收入增长率不低于 10%； 2、2028 年度净利润不低于人民币 800 万元。
	第二个归属期	2029 年	达到以下两项考核目标之一： 1、以 2026 年营业收入作为基数，2029 年营业收入增长率不低于 15%； 2、2029 年度净利润不低于人民币 1,000 万元。
	第三个归属期	2030 年	达到以下两项考核目标之一： 1、以 2026 年营业收入作为基数，2030 年营业收入增长率不低于 20%； 2、2030 年度净利润不低于人民币 1,200 万元。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

公司管理层、HR 中心和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合表现进行考核评价，并依照审核的结果确定激励对象归属的比例。激励对象的个人综合表现评价结果分为四个等级：A、B+、B 和 C/D，其中 C/D 档包括 C、D 两种考核结果，考核评价表适用于考核对象。届时激励对象归属的比例按照下表确定：

个人考核年度考核结果	业绩指标	归属比例
	A	100%
	B+	95%
	B	90%
	C/D	0%

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。若预留部分的限制性股票于公司 2027 年第三季度报告披露前（不含披露日）授予，则预留授予部分限制性股票的考核年度同首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2027 年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留授予部分限制性股票的考核年度为 2028-2030 年三个会计年度。

本次激励计划的考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司 HR 中心、财务中心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，相关职能部门应当在考核工作结束后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，可与 HR 中心沟通解决。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。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，HR 中心需保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档并保存。

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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束满三年后，经薪酬与考核委员会批准，由 HR 中心等相关部门负责统一销毁。

九、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激励计划生效后实施。

江苏协昌电子科技集团股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 23 日