

江苏泽宇智能电力股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏泽宇智能电力股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，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，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》等法律、法规、规范性文件及《江苏泽宇智能电力股份有限公司章程》《江苏泽宇智能电力股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《江苏泽宇智能电力股份有限公司 2024 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

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，保证股权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，以实现股权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

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括在本公司（含子公司）任职的中层管理人员及核心技术（业务）人员（不包括独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源部、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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面的绩效考核要求

本次激励计划考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划授予限制性股票各年度业绩考核目标如下图所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	以公司 2023 年业绩为基数，2024 年营业收入增长率不低于 25% 或 2024 年净利润增长率不低于 25%；
第二个归属期	以公司 2023 年业绩为基数，2025 年营业收入增长率不低于 56% 或 2025 年净利润增长率不低于 56%；

注：1、以上“营业收入”指以经会计师事务所审计的公司合并报表为准（下同）。2、以上“净利润”以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核等级确定其实际归属的股份数量。公司对两类激励对象分别设置了不同的个人层面的绩效考核要求，具体如下：

1、管理人员

管理人员的绩效考核等级划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据下表中对应的标准系数确定管理人员的实际归属的股份数量：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

2、核心技术（业务）人员

核心技术（业务）人员的绩效考核等级划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据下表中对应的标准系数确定核心技术（业务）人员的实际归属的股份数量：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
标准系数	1.0		0.6	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×标准系数。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2024-2025 两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

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。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

（三）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）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中心负责统一销毁。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏泽宇智能电力股份有限公司董事会

2024 年 5 月 28 日