

江苏骏成电子科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏骏成电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住高级管理人员及核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定了公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，现依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理（2023 年 2 月修订）》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《江苏骏成电子科技股份有限公司章程》和本次激励计划的规定，并结合公司的实际情况，特制定《江苏骏成电子科技股份有限公司 2023 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”）。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制。保证本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 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，以实现本次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。

第三条 考核对象

本办法适用于参与公司 2023 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事。本次激励对象中不包括单独或合计持有

上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在雇佣或劳务关系。

第四条 考核机构及职责

(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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

(二) 人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下表所示：

归属期		目标值	触发值
		公司归属系数 100%	公司归属系数 80%
首次授予的限制性股票	第一个归属期	以 2022 年公司经营利润为基数，2023 年经营利润增长率不低于 5.00%	以 2022 年公司经营利润为基数，2023 年经营利润增长率不低于 4.00%
	第二个归属期	以 2022 年公司经营利润为基数，2024 年经营利润增长率不低于 12.00%	以 2022 年公司经营利润为基数，2024 年经营利润增长率不低于 9.60%
	第三个归属期	以 2022 年公司经营利润为基数，2025 年经营利润增长率不低于 20.00%	以 2022 年公司经营利润为基数，2025 年经营利润增长率不低于 16.00%

注：经营利润指标计算方式为：经营利润=利润总额-（-财务费用+投资收益+公允价值变动收益+其他收益）。利润总额以剔除股份支付费用影响的利润总额作为计算依据。

2、若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年 9 月 30 日及以前授出，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排与首次授予部分的业绩考核安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年 9 月 30 日后授出，则预留部分业绩考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考

核目标如下表所示：

归属期		目标值	触发值
		公司归属系数 100%	公司归属系数 80%
预留授予的限制性股票	第一个归属期	以2022年公司经营利润为基数，2024年经营利润增长率不低于12.00%	以2022年公司经营利润为基数，2024年经营利润增长率不低于9.60%
	第二个归属期	以2022年公司经营利润为基数，2025年经营利润增长率不低于20.00%	以2022年公司经营利润为基数，2025年经营利润增长率不低于16.00%

若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面的考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，对应的可归属情况如下：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例 (N)
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0

在公司业绩目标触发值达成的前提下，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数量×公司归属系数×个人层面可归属比例。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象计划归属限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划授予的限制性股票考核年度为2023-2025年3个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 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。

第八条 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，董事会薪酬与考核委员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。

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果的三个工作日内与人力资源部沟通解决，人力资源部应在三个工作日内答复沟通结果。如无法沟通解决，被考核者应在得知无法沟通解决结果后，五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会应在五个工作日内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。如被考核者在接到考核结果三个工作日内未向人力资源部反映异议，则视为认同考核结果。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部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。

第九条 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本次激励计划生效后实施。

江苏骏成电子科技有限公司董事会

2023 年 7 月 3 日