

无锡宝通科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡宝通科技股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司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，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《无锡宝通科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2026 年限制性股票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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2026 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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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 2026 年限制性股票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。

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，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会

负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

(二)董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权,负责组织和审核考核工作,并监督考核结果的执行情况。

(三)公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(四)公司人力资源中心、财务核算中心等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

(五)公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划拟授予的限制性股票的考核年度为2026-2027两个会计年度,每个会计年度考核一次。据每个考核年度业绩完成度的达成情况,确定公司层面归属比例(X),首次授予的限制性股票各归属批次对应的业绩条件如下表所示:

单位:亿元

归属期	考核年度	考核年度公司营业收入(A)		考核年度公司归属于上市公司股东的净利润(B)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个归属期	2026	42.00	37.80	3.00	2.70
第二个归属期	2027	45.00	40.50	3.60	3.24
考核指标		业绩完成度		公司层面可归属比例(X)	
考核年度公司营业收入(A)		A ≥ A _m		X1=100%	
		A _n ≤ A < A _m		X1=A/A _m	
		A < A _n		X1=0%	
考核年度公司归属于上市公司股东的净利润(B)		B ≥ B _m		X2=100%	
		B _n ≤ B < B _m		X2=B/B _m	
		B < B _n		X2=0%	
各个归属期营业收入或归属于上市公司股东的净利润任一考核指标达到触发值,方可办理归属; 各个归属期,公司层面归属比例取X1或X2的孰高值为归属比例。					

注:1、上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据,下同;

2、上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润且剔除公司所有股权激励计划、员工

持股计划涉及的股份支付费用后的数据作为计算依据，下同；

3、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。

预留部分限制性股票将在2026年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。

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归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其归属比例，个人当年实际归属的限制性股票数量=公司层面可归属比例×标准系数×个人当年计划归属的股票数量。

根据公司制定的考核办法，原则上考评结果划分为（A）、（B）、（C）、（D）、和（E）五个档次，考核评价表适用于所有考核对象。

届时根据下表确定所有激励对象的归属比例：

考评结果	A/B	C	D	E
标准系数	1.0	0.8	0.4	0

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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为2026-2027年2个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司财务核算中心、人力资源中心等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核个人工作业绩的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

（二）根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的考核方案，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

（三）提供数据的相关业务部门对数据的真实性和可靠性负责。

(四)公司人力资源中心等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对各事业部和激励对象进行考核，最后由人力资源中心形成绩效考核报告。

(五)公司人力资源中心将本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由公司各级人力资源中心在考核结束后7个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

(六)如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起7日内向所在公司的人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为限制性股票激励计划实施的依据。全部申诉程序，应在考核完成后两周内结束。

八、考核结果管理

(一)董事会薪酬与考核委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

(二)为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，则须当事人签字。

(三)考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、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，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)本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

无锡宝通科技股份有限公司董事会

2026年3月20日