

乔锋智能装备股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

乔锋智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动包括高级管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，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“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证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》《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、公司本次股权激励计划的相关规定，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，保证公司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次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员等。

本激励计划涉及的激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东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聘用或劳动关系。

本激励计划激励对象不包括公司独立董事、外籍员工，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领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各归属期限制性股票的归属资格与归属数量。

（二）公司董事会办公室、人力资源中心、财务中心组成考核工作小组（以下简称“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并报告工作。

（三）公司人力资源中心、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审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票归属考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	(1) 2026年营业收入不低于30.00亿元；或 (2) 2026年扣非净利润不低于4.10亿元。
第二个归属期 (预留授予第一个归属期)	2027年	(1) 2027年营业收入不低于36.00亿元；或 (2) 2027年扣非净利润不低于5.00亿元。
第三个归属期 (预留授予第二个归属期)	2028年	(1) 2028年营业收入不低于43.00亿元；或 (2) 2028年扣非净利润不低于6.00亿元。

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并财务报表所载数据为计算依据；“扣非净利润”指以经审计的归属于母公司股东的扣除非经营性损益的净利润，且剔除本次激励计划及有效期内其他激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同；

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，下同。

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限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定实施。激励对象当年实际可归属的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，归属比例（X）依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

绩效考核结果（S）	$S \geq 95$	$90 \leq S < 95$	$80 \leq S < 90$	$70 \leq S < 80$	$S < 70$
考核等级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例（X）	100%	100%	100%	50%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，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×个人层面归属比例（X）。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，由公司注销不得递延至下一年度。

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，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×个人层面归属比例。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核程序

（一）公司财务中心根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司的业绩考核指标；

（二）公司人力资源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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

九、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，员工直接主管应在考核工作结束后10个工作日内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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的10个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会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或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，公司人力资源中心需保留绩效考核所有考核记录。

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。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励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法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律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股权激励计划生效后实施。

乔锋智能装备股份有限公司

董事会

2026年2月13日