

江苏易实精密科技股份有限公司

2026 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

江苏易实精密科技股份有限公司（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，充分调动公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、核心员工等核心团队的积极性，服务于公司长期发展战略，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，使各方共同助力公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等、激励与约束并重的原则，制定了公司《2026年股权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏易实精密科技股份有限公司章程》等相关规定，结合公司的实际情况，特制定《2026年股权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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

(一) 公司董事会是股权激励计划的执行管理机构，负责股权激励计划的实施，负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

(二) 公司财务部、人事行政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，人事行政部负责具体实施考核工作。

(三) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩指标

本激励计划解除限售考核年度为2026年—2028年三个会计年度，在解除限售期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标：满足营业收入增长率或净利润（以2025年数据为基数）	公司层面解除限售比例（X）
第一个解除限售期	2026年	营业收入增长率或净利润增长率不低于15%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于12%	X=80%
第二个解除限售期	2027年	营业收入增长率或净利润增长率不低于30%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于24%	X=80%
第三个解除限售期	2028年	营业收入增长率或净利润增长率不低于45%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于36%	X=80%

注 1：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，同时剔除本次股权激励股份支付费用对净利润的影响；

注 2：激励计划有效期内，若公司通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，则剔除通过收购导致的对营业收入及净利润（包括现金收购的资金成本）的影响，下同。

注 3：上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分的限制性股票在2026年第三季度前授予，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票在2026年第三季度后授予，则各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标：营业收入增长率或净利润增长率 (以2025年数据为基数)	公司层面解除限售比例 (X)
第一个解除限售期	2027年	营业收入增长率或净利润增长率不低于30%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于24%	X=80%
第二个解除限售期	2028年	营业收入增长率或净利润增长率不低于45%	X=100%
		营业收入增长率或净利润增长率不低于36%	X=80%

注 1：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，同时剔除本次股权激励股份支付费用对净利润的影响；

注 2：激励计划有效期内，若公司通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，则剔除通过收购导致的对营业收入及净利润（包括现金收购的资金成本）的影响，下同。

注 3：上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。。

若公司未达到上述业绩考核指标，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售；所有激励对象对应考核当年不得解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

在公司业绩指标达标的情况下，将根据公司制定的考核标准对激励对象进行年度考核，并依照激励对象的考核结果确定其个人层面解除限售比例。个人当年实际解除可限售限制性股票数量=公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售的限制性股票数量。激励对象的绩效评价结果分为A、B、C和D四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据考核评价情况确定激励对象的个人层面解除限售比例，考核评价情况与个人层面解除限售比例对应表如下：

评价等级	A	B	C	D
------	---	---	---	---

个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%
------------	------	-----	-----	----

激励对象考核当年因个人层面绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为2026年-2028年三个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司财务部、人事行政部在董事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。董事会根据绩效考核报告，审核激励对象的考核结果。董事会根据激励计划及绩效考核结果确定激励对象可解除限售的限制性股票数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核对象有权了解自己的考核结果，董事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。
2. 如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会提出申诉，董事会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。
3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1. 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，须考核记录员与涉及的被考核对象签字确认。
2. 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董事会办公室负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江苏易实精密科技股份有限公司

董事会

2026年3月20日