

江苏嵘泰工业股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏嵘泰工业股份有限公司（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，充分调动公司子公司中山市澳多电子科技有限公司（以下简称“中山澳多”）和河北力准机械制造有限公司（以下简称“力准机械”）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。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《江苏嵘泰工业股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，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》等有关法律、法规、规范性文件和《江苏嵘泰工业股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，制定了《江苏嵘泰工业股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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，保证本次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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划限制性股票的解除限售对应考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

在中山澳多任职的激励对象,在中山澳多达成现有业绩承诺净利润目标的前提下,其获授的限制性股票的公司层面业绩考核指标为中山澳多营业收入增长率,各年度考核目标如下表所示:

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 15% |
| 第二个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 30% |
| 第三个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2028 年营业收入增长率不低于 45% |

注: (1) 上述“营业收入”以经审计的中山澳多营业收入作为计算依据。

(2) 中山澳多现有业绩承诺净利润目标指公司于 2025 年 8 月 6 日披露的《关于购买中山市澳多电子科技有限公司 51% 股权暨关联交易的公告》(公告编号: 2025-042) 中载明的业绩承诺期需达到的净利润目标。

(3) 上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

在力准机械任职的激励对象,其获授的限制性股票的公司层面业绩考核指标为力准机械营业收入增长率,各年度考核目标如下表所示:

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 22% |
| 第二个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 42% |

| | |
|----------|--------------------------------------|
| 第三个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 65% |
|----------|--------------------------------------|

注：（1）上述“营业收入”以经审计的力准机械营业收入作为计算依据。

（2）上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若未达到上述业绩考核目标的，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，由公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核分别按照中山澳多、力准机械内部绩效考核相关制度实施，内部绩效考核包含中山澳多、力准机械的净利润达标情况和激励对象个人工作表现等方面，届时依照激励对象的个人绩效考核结果确定其实际解除限售额度。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

| 个人绩效考核结果 | 优秀 | 良好/合格 | 不合格 |
|------------|------|-------|-----|
| 个人层面解除限售比例 | 100% | 70% | 0% |

公司层面业绩考核目标达成后，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售的额度×个人层面解除限售比例。

激励对象按照当期实际解除限售数量解除限售限制性股票，激励对象因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源部、财务部等相关部门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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、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,薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议,可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决,被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉,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。

（二）考核结果归档

考核结束后,考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存,绩效考核记录保存至少为五年。对于超过保存期限的文件与记录,经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

江苏嵘泰工业股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月二十九日