

无锡江南奕帆电力传动科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡江南奕帆电力传动科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引与留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东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，拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即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。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作，并负责审核考核结果。

（二）公司行政人事部负责具体考核工作。行政人事部对薪酬委员会负责并

报告工作。

（三）公司行政人事部、财务部等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）公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、首次授予部分

本激励计划考核年度为2026-2028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归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年营业收入较 2025 年增长不低于 5%
第二个归属期	2027 年营业收入较 2026 年增长不低于 15%，或 2027 年营业收入较 2025 年增长不低于 20%
第三个归属期	2028 年营业收入较 2027 年增长不低于 20%，或 2028 年营业收入较 2025 年增长不低于 40%

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据，并剔除股份支付费用的影响（下同）。

2、预留授予部分

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若在 2026 年第三季度报告披露后授予完成，则预留部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，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归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2027 年营业收入较 2026 年增长不低于 15%，或 2027 年营业收入较 2025 年增长不低于 20%
第二个归属期	2028 年营业收入较 2027 年增长不低于 20%，或 2028 年营业收入较 2025 年增长不低于 40%

各考核年度依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面归属系数如下：

业绩完成率（R）	R≥100%	90%≤R<100%	R<90%
公司层面系数	1	R	0

注：（1）2026年当期业绩完成率（R）指2026年营业收入增长率完成率；

（2）2027年当期业绩完成率（R）指2027年营业收入增长率完成率或2026年-2027年两年累计营业收入增长率的完成率中的较高者；

（3）2028年当期业绩完成率（R）指2028年营业收入增长率完成率或2026年-2028年三年累计营业收入增长率的完成率中的较高者；

（4）营业收入增长率完成率=营业收入增长率实际值/营业收入增长率目标值。

归属期内，在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属登记事宜。若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量，对应的可归属情况如下：

考核评级	A	B	C	D
个人层面系数	100%	80%	60%	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象个人当期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×公司层面系数×个人层面系数。

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，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度，本激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）年末由人力资源部门牵头，财务部门辅助，理清经营管理指标完成情况，作为对公司各分管领导、部门负责人的考核依据。

（三）岗位绩效考核以 KPI 考核为依据进行，考核结果经分管领导审核后提交人力资源部门备案，并提交董事会薪酬与考核委员会审议。

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，员工直接主管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。被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人事行政部或证券投资部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 5 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

- 1、考核结束后，人事行政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，须经考核记录员签字。
- 3、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人事行政部负责统一销毁。

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 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

无锡江南奕帆电力传动科技股份有限公司

董事会

2026 年 7 月 24 日