

证券简称：五洋自控

证券代码：300420

江苏五洋自控技术股份有限公司
2026 年股票期权激励计划
实施考核管理办法

江苏五洋自控技术股份有限公司

二〇二六年五月

江苏五洋自控技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，保证公司业绩稳步提升，确保发展战略和经营目标的实现，公司拟实施《江苏五洋自控技术股份有限公司 2026 年股票期权激励计划》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为了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》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《江苏五洋自控技术股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《江苏五洋自控技术股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立与完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，以最大程度发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法对激励对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

所有激励对象应在公司授予权益时及在本计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作，并对激励对象的考核结果进行审查。

2、公司人力资源部成立考核工作小组（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负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

3、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。

4、公司董事会负责本考核办法的审批及考核结果的确认。

第五条 考核程序

1、各激励对象的每年度绩效考核由公司人力资源部组织实施，经公司董事会薪酬与考核委员会审批通过后执行。

2、各考核年度末，公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下收集有关考核数据、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果。

3、公司人力资源部、董办等相关部门应当将本激励计划激励对象的绩效考核结果提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第三章 考核内容

第六条 考核年度与次数

本激励计划首次授予的股票期权考核期间为 2026-2027 年两个会计年度。若预留授予权益在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留授予权益考核期间与首次授予一致，若预留授予权益在 2026 年三季度报告披露之后授予，则预留授予权益考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

第七条 考核指标与标准

1、公司层面业绩考核要求

公司拟在考核期内分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本计划首次授予的股票期权的考核年度为 2026-2027 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行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标			
		以 2025 年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率 (A)		以 2025 年净利润为基数，考核年度净利润增长率 (B)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个行权期	2026	16%	20%	16%	20%
第二个行权期	2027	28%	35%	28%	35%

业绩考核目标	业绩完成度	对应行权比例 X1/X2
对应考核年度营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X1=80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\%$
	$A < A_n$	$X1=0\%$
对应考核年度净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X2=80\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) \times 20\%$
	$B < B_n$	$X2=0\%$
公司层面行权比例 X	X 取 X1 和 X2 的较高值	

注：1、“营业收入”口径以经审计的合并报表为准，并剔除业绩考核期间上市公司如实施重大资产重组而纳入合并报表的标的公司的营业收入，下同；

2、“净利润”指经审计的上市公司合并报表净利润，并剔除业绩考核期间上市公司如实施重大资产重组而纳入合并报表的标的公司的净利润，以及剔除公司本次及未来有效期内新实施的股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据，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；

4、本激励计划考核“营业收入”或“净利润”，并以上述两个指标完成情况确定公司层面行权比例。若任一指标达到目标值，则公司层面行权比例为 100%；若两个指标均未达到目标值，但任一指标达到触发值，则公司层面行权比例取 X1 和 X2 的较高值；若两个指标均未达到触发值，则公司层面行权比例为 0，下同。

若本计划预留部分股票期权在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本计划预留部分股票期权在 2026 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分股票期权各行权期的业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标			
		以 2025 年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率 (A)		以 2025 年净利润为基数，考核年度净利润增长率 (B)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个行权期	2027	28%	35%	28%	35%

第二个行权期	2028	40%	50%	40%	50%
--------	------	-----	-----	-----	-----

业绩考核目标	业绩完成度	对应行权比例 X1/X2
对应考核年度营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X1=80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\%$
	$A < A_n$	$X1=0\%$
对应考核年度净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X2=80\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) \times 20\%$
	$B < B_n$	$X2=0\%$
公司层面行权比例X	X 取 X1 和 X2 的较高值	

若公司未达到上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

2、个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量:

考核结果等级	A-优秀	B-良好	C-及格	D-不及格
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标,激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量 \times 公司层面行权比例 \times 个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权,由公司注销,不可递延至下一年度。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果,人力资源部应在考核结束 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核者对考核结果有异议,可在接到考核通知的 5 个工作日内书面填写《考核申诉表》向人力资源部提起申诉。由人力资源部对考核结果进行调查、

整理调查记录、提出处理建议，报董事会薪酬与考核委员会做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

第九条 考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应归档保存绩效考核的所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。

3、绩效考核结果应为保密资料归档保存，本激励计划结束 5 年后由公司人力资源部负责统一销毁。

第五章 附 则

第十条 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。

第十一条 本办法经公司股东会审议通过并自公司《2026 年股票期权激励计划（草案）》生效后实施。

江苏五洋自控技术股份有限公司

董事会

2026 年 5 月 19 日