

江苏大烨智能电气股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏大烨智能电气股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心业务（技术）骨干人员的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《江苏大烨智能电气股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为确保本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》《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、法规和规范性文件以及《江苏大烨智能电气股份有限公司章程》的规定，制定本考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，保证公司限制性股票激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥激励作用，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公开、公平、公正的原则，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工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构及职责

（一）董事会薪酬与考核委员会负责本激励计划的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源中心负责具体考核工作，公司人力资源中心负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

(三) 公司人力资源中心、财务管理中心等有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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核体系

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予第二类限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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（满足全部指标）
第一个归属期	2026 年	含税营业收入达到 5 亿元；且回款率达到 55%
第二个归属期	2027 年	含税营业收入达到 6.5 亿元；且回款率达到 60%
第三个归属期	2028 年	含税营业收入达到 8.5 亿元；且回款率达到 65%

若预留部分第二类限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分第二类限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分第二类限制性股票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（满足全部指标）
预留授予第一个归属期	2027 年	含税营业收入达到 6.5 亿元；且回款率达到 60%
预留授予第二个归属期	2028 年	含税营业收入达到 8.5 亿元；且回款率达到 65%

注：

- 1、上述“含税营业收入”为合并报表口径包含增值税的营业收入；
- 2、上述“回款率”计算口径为考核年度回款金额/（该考核年度期初未回款金额+该考核年度含税营业收入），其中年度回款金额包括但不限于电汇、银行承兑汇票、商业承兑汇票、电子债权凭证、供应链票据等方式的回款。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为“S”“A”“B”“C”“D”五个等级，对应的个人层面归属比例如下：

考评结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	90%	80%	60%	0%

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间和次数

考核期间为 2026 年度、2027 年度、2028 年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

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，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。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司归案保存。

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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，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

- 1、考核结束后，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存。
- 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力资源中心负责统一销毁。

九、附则

1、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。

2、本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施。

江苏大烨智能电气股份有限公司

董事会

2026 年 7 月 1 日