

南京康尼机电股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南京康尼机电股份有限公司（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，充分调动公司员工的积极性，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，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《南京康尼机电股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2026 年限制性股票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、法规和规范性文件以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《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，保证公司股权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。

考核指标与公司中长期发展战略、公司年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合，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) 公司成立考核工作小组负责具体考核工作，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、财务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

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，对各考核年度的“净利润”、“营业收入”两项指标进行考核，以各项指标得分情况及权重确定公司层面业绩考核指标总得分（X），以进一步核算对应公司层面解除限售比例（M）。

公司层面业绩考核指标总得分（X）=Σ 各项指标得分*对应权重。

首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

考核指标	权重	以 2025 年为基数，2026 年目标增长率	以 2025 年为基数，2027 年目标增长率	以 2025 年为基数，2028 年目标增长率	各项指标计分标准（满分为 100 分）
净利润	60%	10%	20%	30%	各项指标得分=（实际增长率/目标增长率）*100，且各项指标得分均不得低于 85 分
营业收入	40%	10%	20%	30%	

公司层面业绩考核指标总得分（X）区间	解除限售比例（M）
X<85 分	0
85 分≤X<100 分	X%
X=100 分	100%

注：

1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指标计算以经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据。（下同）

若预留部分在公司 2026 年度季报披露前授予，则预留部分的业绩考核与首次授予部分的业绩考核一致；若预留部分在公司 2026 年度季报披露后授予，则预留部分的业绩考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，解除限售的业绩条件

如下表所示：

考核指标	权重	以 2025 年为基数，2027 年目标增长率	以 2025 年为基数，2028 年目标增长率	各项指标计分标准（满分为 100 分）
净利润	60%	20%	30%	各项指标得分=（实际增长率/目标增长率）*100，且各项指标得分均不得低于 85 分
营业收入	40%	20%	30%	

公司层面业绩考核指标总得分(X)区间	解除限售比例(M)
X<85 分	0
85 分≤X<100 分	X%
X=100 分	100%

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。若各解除限售期内，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拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格，并支付同期银行存款利息。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票按授予价格加上银行同期存款利息进行回购注销或终止本激励计划。

（二）产业单位层面考核

各产业单位根据上述考核期按年度设定业绩考核目标，产业单位激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量比例与其所属产业单位对应考核年度的实际业绩完成率挂钩，具体业绩考核目标由公司决定并与激励对象签订相关协议。届时根据下表确定各产业单位的解除限售比例：

产业单位实际业绩完成率 P	产业单位解除限售比例 (Y)
$P \geq 100\%$	100%
$85\% \leq P < 100\%$	P
$P < 85\%$	0

（三）个人层面绩效考核

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，并依照激励对象在对应考核年度的个人年度绩效结果确定其实际解除限售的

股份数量。届时根据下表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

个人考核结果	良好及以上	良好-	合格	不合格
标准系数（Z）	100%	85%	70%	0%

若公司层面业绩考核达标，产业单位激励对象当年实际可解除限售的限制性股票额度=公司层面解除限售比例（M）×产业单位解除限售比例（Y）×个人标准系数（Z）×个人当年计划解除限售的限制性股票额度。

若公司层面业绩考核达标，集团总部激励对象当年实际可解除限售的限制性股票额度=公司层面解除限售比例（M）×个人标准系数（Z）×个人当年计划解除限售的限制性股票额度。

未达到解除限售条件的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购注销，并支付同期银行存款利息。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。若预留部分在公司 2026 年度季报披露前授予，则预留部分的限制性股票的解除限售考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在公司 2026 年度季报披露后授予，则预留部分的限制性股票的解除限售考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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，公司董事会负责考核结果的审核。

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，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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

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、考核结束后，人力资源部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

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本激励计划生效后实施。

南京康尼机电股份有限公司董事会

二〇二六年五月十二日