

江苏天奈科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏天奈科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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《江苏天奈科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏天奈科技股份有限公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《江苏天奈科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

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，即董事会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，包括公司（含全资子公司、控股子公司，下同）董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心技术人员、中层

管理人员、核心技术骨干以及核心业务骨干。

四、考核机构与职责权限

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导并组织本次激励计划激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源中心负责具体考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作；

(三) 公司人力资源中心、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) 公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联委员及关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本次激励计划首次授予限制性股票对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。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，根据每年考核指标对应的完成情况确定公司层面归属比例，具体如下表所示：

归属期	对应考核年度	指标 A 单壁相关产品销售量增长率 (定比 2025 年)	指标 B 海外品牌客户销售量增长率 (定比 2025 年)	指标 C 净利润增长率 (定比 2025 年)
第一个归属期	2026	20%	20%	20%
第二个归属期	2027	40%	40%	40%
第三个归属期	2028	60%	60%	60%

注：1、上述“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据。

2、上述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。

若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核如下表所示：

归属期	对应考核年度	指标 A 单壁相关产品销售量增长率 (定比 2025 年)	指标 B 海外品牌客户销售量增长率 (定比 2025 年)	指标 C 净利润增长率 (定比 2025 年)
第一个归属期	2027	40%	40%	40%
第二个归属期	2028	60%	60%	60%
第三个归属期	2029	80%	80%	80%

注：1、上述“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据。

2、上述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。

公司层面业绩得分的计算公式为：公司考核年度实际单壁相关产品销售量增长率为 a，实际海外品牌客户销售量增长率为 b，净利润增长率为 c，实则各年度公司层面业绩得分（X）的公式为： $X = (60\% \times a/A + 20\% \times b/B + 20\% \times c/C) \times 100$ 。公司层面业绩得分（X）对应的归属比例（M）如下表所示：

公司层面业绩得分（X）	公司层面归属比例（M）
$X \geq 80$ 分	100%
$70 \text{ 分} \leq X < 80$ 分	90%
$60 \text{ 分} \leq X < 70$ 分	80%
$X < 60$ 分	0

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行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。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评价结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		40%~70%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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的部分，作废失效，不得递延至下期。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予限制性股票对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度。若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分考核年度与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度。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

公司人力资源中心根据董事会薪酬与考核委员会的指导要求负责具体的考核工作，保存考核结果，并将考核结果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

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源中心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。

考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人力资源中心保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、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）本办法自公司股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

江苏天奈科技股份有限公司董事会

2026年6月13日