

湖南美湖智造股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步稳定湖南美湖智造股份有限公司（以下简称“公司”）管理层和核心骨干队伍，增强公司核心员工的凝聚力，加强公司核心员工队伍的建设；鼓励公司管理层和核心骨干成员长期为公司服务，共享公司发展的成果，为公司进一步发展，奠定人才基础，确保公司发展战略和经营目标的实现。公司按照收益与贡献对等原则，制定并拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为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》等法律、法规和规范性文件，以及《湖南美湖智造股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《湖南美湖智造股份有限公司 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

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，保证公司 2026 年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，以实现本次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，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 2026 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公告本激励计划时在本公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。不包括独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、人力资源管理中心在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。
- 3、人力资源管理中心、审计部、财务管理中心及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

本次股权激励计划授予的权益中，激励对象已获授的限制性股票的归属必须同时满足如下条件：

- 1、满足公司层面业绩考核要求
- 本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年	满足以下条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度增长率不低于 15%； 2、以 2025 年度净利润为基数，2026 年度增长率不低于 20%。
第二个解除限售期	2027 年	满足以下条件之一： 1、以 2026 年度营业收入为基数，2027 年度增长率不低于 15%； 2、以 2026 年度净利润为基数，2027 年度增长率不低于 20%。
第三个解除限售期	2028 年	满足以下条件之一： 1、以 2027 年度营业收入为基数，2028 年度增长率不低于 15%； 2、以 2027 年度净利润为基数，2028 年度增长率不低于 20%。

注：（1）、上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

（2）、上述“净利润”指标，以经审计的合并报表所载数据剔除本次激励股份支付费用影响后的数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

- 2、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象绩效考核结果划分为 S-卓越、A-优秀、B-良好、C-合格、D-不合格 5 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的解除限售比例：

限制性股票	考核结果	卓越	优秀	良好	合格	不合格
	绩效评定	S	A	B	C	D
	解锁比例	100.00%	100.00%	100.00%	80.00%	0.00%

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人层面解锁比例×个人当年计划可解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象归属限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

2026 年限制性股票激励计划的考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源管理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）考核结果反馈及申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源管理中心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证券部负责统一销毁。

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、本办法经公司股东会审议通过并自公司 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

湖南美湖智造股份有限公司董事会

2026 年 8 月 27 日