

常州迅安科技股份有限公司

2026 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

常州迅安科技股份有限公司（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，公司按照收益与贡献对等原则，制订了《常州迅安科技股份有限公司 2026 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司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》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号—股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作

业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含全资及控股子公司）的董事、高级管理人员及核心员工，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。

以上激励对象中，董事经股东会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由独立董事专门会议发表明确意见后，经股东会审议批准。所有激励对象均须在公司授予权益时与公司或公司的子公司具有聘用或劳动合同关系。

四、考核机构

- （一）独立董事专门会议负责领导、组织激励对象的考核工作。
- （二）公司行政人事部负责具体实施考核工作，并对独立董事专门会议负责及报告工作。
- （三）公司证券部、行政人事部、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。
- （四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）限制性股票激励计划

1、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2027 年、2028 年和 2029 年三个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象各期解除限售条件之一。首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度	解除限售条件
第一个解除限售期	2027 年度	2026-2027 年累计收入合计不低于 4.3 亿元
第二个解除限售期	2028 年度	2026-2028 年累计收入合计不低于 6.6 亿元
第三个解除限售期	2029 年度	2026-2029 年累计收入合计不低于 9.0 亿元

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述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。

本激励计划预留部分限制性股票的公司业绩指标为：

解除限售安排	考核年度	解除限售条件
第一个解除限售期	2027 年度	2027 年度营业收入不低于 2.25 亿元
第二个解除限售期	2028 年度	2027-2028 年累计收入合计不低于 4.55 亿元
第三个解除限售期	2029 年度	2027-2029 年累计收入合计不低于 6.95 亿元

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司业绩指标对应的考核年度相同。激励对象个人当年实际可解除限售额度与其个人考核年度的绩效考核结果挂钩。若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期实际可解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×考核系数。具体如下：

个人上一年度考核结果	A	B	C
比例	100%	80%	0%

若激励对象未完成个人业绩指标，其未能解除限售的当期限制性股票由公司按照授予价格加上中国人民银行同期存款利息回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）股票期权激励计划

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的股票期权对应的考核年度为 2028 年和 2029 年两个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象各期期权行权条件之一。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	行权条件
第一个行权期	2028 年度	2026-2028 年累计收入合计不低于 6.6 亿元
第二个行权期	2029 年度	2026-2029 年累计收入合计不低于 9.0 亿元

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述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。

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计划行权的股

票期权均不得行权，由公司按规定注销。

2、个人层面的绩效考核要求：

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司业绩指标对应的考核年度相同。激励对象个人当年实际可行权额度与其个人考核年度的绩效考核结果挂钩。若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期实际可行权额度=个人当期计划行权额度×考核系数。具体如下：

个人上一年度考核结果	A	B	C
比例	100%	80%	0%

若激励对象未完成个人业绩指标，其未能行权的当期股票期权由公司按照规定注销，不得递延至下期行权。

六、考核程序

公司行政人事部在独立董事专门会议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独立董事专门会议，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予的限制性股票对应的考核期间为 2027 年、2028 年和 2029 年三个会计年度。

本激励计划的股票期权对应的考核年度为 2028 年和 2029 年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每个会计年度考核一次。

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，员工直接主管或公司行政人事部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，可与行政人事部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向独立董事专门会议申诉，独立董事专门会议可根据

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最终确定。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果由行政人事部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，须当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经独立董事专门会议批准后由行政人事部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

十、备查文件

《常州迅安科技股份有限公司第四届董事会第十四次会议决议》

《常州迅安科技股份有限公司第四届独立董事专门会议第九次会议决议》

常州迅安科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 17 日