

中控技术股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

中控技术股份有限公司（以下简称“公司”）为了更进一步健全完善公司长效激励与约束机制，不断吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性、创造性，增强归属感、获得感和责任心，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保公司远期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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《中控技术股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，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》《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、行政法规和规范性文件及《公司章程》和本次激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强本次激励计划执行的计划性，量化本次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，确保实现本次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，为本次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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。本次激励计划的所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体的考核工作，公司人力资源部、财务管理部负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入(亿元)			工业AI业务收入(亿元)		
		目标值(Am)	中间值(An)	触发值(Ao)	目标值(Bm)	中间值(Bn)	触发值(Bo)
第一个归属期	2026年	105.0	100.0	95.0	10.0	9.0	8.0
第二个归属期	2027年	145.0	125.0	110.0	25.0	20.0	15.0
第三个归属期	2028年	200.0	160.0	135.0	50.0	40.0	30.0

注：1、上述“营业收入”指公司经审计的合并报表营业收入，下同。

2、上述“工业AI业务收入”以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

3、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，下同。

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后(含披露日)授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入(亿元)(A)			工业AI业务收入(亿元)(B)		
		目标值(Am)	中间值(An)	触发值(Ao)	目标值(Bm)	中间值(Bn)	触发值(Bo)
第一个归属期	2027年	145.0	125.0	110.0	25.0	20.0	15.0
第二个	2028年	200.0	160.0	135.0	50.0	40.0	30.0

归属期						
-----	--	--	--	--	--	--

各归属期公司层面归属比例与对应考核年度考核指标完成度相挂钩，公司层面归属比例（X）确定方法如下：

考核指标	考核指标完成比例	指标对应系数
营业收入（A）	A ≥ Am	X ₁ =100%
	An ≤ A < Am	X ₁ =90%+ (A-An) / (Am-An) *10%
	Ao ≤ A < An	X ₁ =80%+ (A-Ao) / (An-Ao) *10%
	A < Ao	X ₁ =0
工业 AI 业务收入（B）	B ≥ Bm	X ₂ =100%
	Bn ≤ B < Bm	X ₂ = 90%+ (B-Bn) / (Bm-Bn) *10%
	Bo ≤ B < Bn	X ₂ =80%+ (B-Bo) / (Bn-Bo) *10%
	B < Bo	X ₂ =0
公司层面归属比例（X）	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的孰高值	

注：以上计算结果取四舍五入并保留两位小数的结果。

若公司未达到上述业绩考核目标的触发值，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

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，并按照激励对象的不同职能类别分别进行考核。

1、非营销类人员

该类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，其个人绩效考核结果划分为 A、A-、B、C、D 五个档次，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该类激励对象的实际可归属的股份数量：

绩效结果	A	A-	B	C	D
个人层面归属比例（P）	100%		90%		0

2、销售人员（直接贡献者-直接承担战略 KPI 指标人员）

按照公司战略规划目标以及公司绩效考核管理办法，公司对该类激励对象制定个人细化业绩考核指标，并与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，根据各考核年度激励对象业绩完成情况，确定其当期个人层面归属比例：

业绩完成率	个人层面对归属比例 (P)
业绩完成率 $\geq 70\%$	P=业绩完成率
业绩完成率 $< 70\%$	P=0

注：以上业绩完成率计算结果取四舍五入并保留两位小数的结果。

3、营销管理人员（组织贡献者-管理者）

按照公司战略规划目标以及公司绩效考核管理办法，公司对该类激励对象制定个人细化业绩考核指标，并与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，该类激励对象依据激励对象所属上级组织的战略目标完成情况及本组织/个人绩效结果确定其个人层面对归属比例：

上级组织战略目标完成与否	本组织绩效等级	个人层面对归属比例 (P)
上级组织战略目标完成	A	100%
	A-	
	B	80%
	C/D	0
上级组织战略目标未完成	A	90%
	A-	80%
	B/C/D	0

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面对归属比例 (X) ×个人层面对归属比例 (P)。

激励对象考核当年因考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

本激励计划具体考核内容依据公司现行的相关规定、本办法、公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

若预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。若预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露后（含披露日）授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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) 考核结果反馈及应用

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，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部等相关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案保存。

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。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。本办法中未明确规定，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划执行。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) 本办法自股东会审议通过之日起并自本次激励计划生效后实施。

中控技术股份有限公司董事会

2026 年 1 月 26 日