

江苏天元智能装备股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏天元智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、规范性文件和《江苏天元智能装备股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》《江苏天元智能装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，结合公司实际情况，特制定《江苏天元智能装备股份有限公司 2026 年股票期权与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

进一步完善公司的法人治理结构，建立、健全公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，促进公司长期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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术和业务骨干，不含独立董事、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，董事必须经股东会或职工代表大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司具有聘用或劳务关系并签订劳动合同或聘用合同，领取薪酬。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部等相关部门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。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

1、股票期权

本激励计划将 2026-2028 年作为考核年度，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行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	业绩考核目标
首次及预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2026 年三季度披露前（含）授予）	第一个行权期 2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 5%或以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 5%（两者满足其一）
	第二个行权期 2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%或以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%（两者满足其一）
	第三个行权期 2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 35%或以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 35%（两者满足其一）
预留授予的股票期权（若预留部分在公司	第一个行权期 2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%或以 2025 年净利润

2026年第三季度报告披露后授予)			为基数，2027年净利润增长率不低于20%（两者满足其一）
	第二个行权期	2028年	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于35%或以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于35%（两者满足其一）

注：（1）上述“净利润”和“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”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内股权激励计划或员工持股计划在当年所产生的股份支付费用的影响后作为计算依据。

（3）上述考核不构成公司实质预测与承诺。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

2、限制性股票

本激励计划将2026-2028年作为考核年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除禁售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于5%或以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于5%（两者满足其一）
第二个解除限售期	2027年	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于20%或以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于20%（两者满足其一）
第三个解除限售期	2028年	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于35%或以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于35%（两者满足其一）

注：（1）上述“净利润”和“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”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内股权激励计划或员工持股计划在当年所产生的股份支付费用的影响后作为计算依据。

（3）上述考核不构成公司实质预测与承诺。

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除禁售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%或以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%（两者满足其一）
第二个解除限售期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 35%或以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 35%（两者满足其一）

若因公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象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银行同期存款基准利率计算的利息回购注销，不可递延至以后年度。

（二）个人层面绩效考核要求

1、股票期权

本激励计划个人层面的绩效考核按照公司内部绩效评价相关制度实施，依照激励对象个人考核年度绩效评价结果等级确定其行权的比例。激励对象个人的年度绩效评价结果等级分为 A、B、C、D 四个等级，绩效评价结果等级与个人考核可行权比例的对照关系如下所示：

绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

2、限制性股票

本激励计划个人层面的绩效考核按照公司内部绩效评价相关制度实施,依照激励对象个人考核年度绩效评价结果等级确定其解除限售的比例。激励对象个人的年度绩效评价结果等级分为 A、B、C、D 四个等级,绩效评价结果等级与个人考核可解除限售比例的对照关系如下所示:

绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核为“C”及以上,激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售;若激励对象上一年度个人绩效考核为“D”,公司将按照本激励计划的规定,取消该激励对象当期解除限售资格。激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,由公司按照授予价格加上银行同期存款基准利率计算的利息回购注销,不可递延至以后年度。激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面可解除限售比例。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象获授的股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

(二) 考核次数

激励计划股票期权等待期/限制性股票限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部等相关部门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，其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 5 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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3. 考核结果作为股票期权行权/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，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

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，人力资源部有权销毁。

九、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

(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、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

江苏天元智能装备股份有限公司

2026 年 7 月 1 日