

江苏龙蟠科技集团股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏龙蟠科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2026年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《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《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责本激励计划的组织、实施工作；
- （二）公司人力资源部、财务管理部门在董事会薪酬与考核委员会指导下开展具体考核工作，负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作；
- （三）公司人力资源部、财务管理部门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、考核评价指标及标准

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，授予的限制性股票分两期解除限售。

(一) 公司层面业绩考核要求

各考核年度内，公司层面业绩考核指标安排如下：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数，2026 年公司营业收入增长率不低于 70% |
| 第二个解除限售期 | 以 2025 年营业收入为基数，2027 年公司营业收入增长率不低于 140% |

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并财务报表营业总收入。

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，由公司按授予价格回购注销。

2、条线层面绩效考核

在激励计划执行期间，公司每年依照本办法及公司内部相关考核规定，结合年度公司层面业绩考核目标，对激励对象所在业务条线设定年度考核目标，并以达到年度条线层面绩效考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。具体年度条线层面绩效考核目标及解除限售比例按照公司与激励对象签署的《江苏龙蟠科技集团股份有限公司限制性股票授予协议书》约定执行。

激励对象未满足上述条线层面业绩考核目标的，相应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，由公司按授予价格回购注销。

3、个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核每年一次，按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据考核结果确定其行权的比例。

| 考核结果 | 合格 | 不合格 |
|------|----|-----|
| 行权比例 | 1 | 0 |

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年解除限售的限制性股票数量=个人该解除限售期对应的限制性股票数量×条线层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

若激励对象“考核不合格”，则公司按照本计划的规定取消该激励对象当期解除限售额度，未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核程序

(一) 公司人力资源部、财务管理部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，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。

(二) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

本激励计划的考核年度分别为 2026、2027 年度，每个会计年度考核一次。

八、考核结果反馈

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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可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，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。

九、考核结果管理

(一) 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

(二) 考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

(三) 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。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自激励计划生效后实施。如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

江苏龙蟠科技集团股份有限公司董事会

2026年7月8日