

石家庄尚太科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

石家庄尚太科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更加诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司2026年限制性股票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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《2026年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司本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（含子公司）的董事、高级管理人员、核心管理人员、业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作，财务部门、人事行政部门及证券部配合。

（二）公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核期限为2027年至2028年，时间跨度为两个会计年度，每个会计年度考核一次，第一个考核期为2027年、第二个考核期为2028年，以达到绩效考核目标作为激励对象当期限制性股票的解除限售条件。

公司层面的各考核年度业绩考核指标如下表所示：

解除限售期	考核年度	考核指标	当期计划解除限售比例
第一个解除限售期	2027年度	以2026年度数据为基数，2027年度营业收入增长率不低于30%，且2027年度净利润增长率不低于30%。	50%
第二个解除限售期	2028年度	以2026年度数据为基数，2028年度营业收入增长率不低于65%，且2028年度净利润增长率不低于65%。	50%

1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、上述“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并财务报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据；

3、特别提示：上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩考核指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年度当期计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的年度个人综合考评等级确定其个人层面解除限售比例。

1、若激励对象在考核时，其职级为公司副总监及以上级别或享受博士型工程师待遇，其个人绩效考核结果及对应的个人层面解除限售比例为：

年度个人绩效考核结果	优良	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	50%	0

2、除上述职级为公司副总监及以上级别或享受博士型工程师待遇之外的其他激励对象，其个人绩效考核结果及对应的个人层面解除限售比例为：

年度个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	0

激励对象个人当期实际可解除限售额度=激励对象个人获授额度（包含资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份）×当期计划解除限售比例×个人层面解除限售比例。因个人层面绩效考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和，本激励计划另有约定的除外。

若公司或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购注销或终止本激励计划，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

2027年度、2028年度。

（二）考核次数

本激励计划考核期间内每年度考核一次。

七、考核程序

公司财务部门、人事行政部门、证券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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核结果确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人事行政部门应当在考核工作结束后3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提出申诉，董事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解除限售的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人事行政部门需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、绩效考核结果由人事行政部门作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。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。

（二）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。

石家庄尚太科技股份有限公司

董事会

2026年8月19日