八方电气（苏州）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

为确保八方电气（苏州）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“本激励计划”)的顺利实施，进一步健全公司激励机制，形成良性合理的分配体系，充分调动公司及下属子公司在职的优秀人才的创造性和积极性，实现公司经营业绩的稳步增长，保证公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定《八方电气（苏州）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》（以下简称“本管理办法”）。

一、 考核目的

为进一步完善公司的激励约束机制，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，促进公司长期可持续发展。

二、 考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本管理办法对激励对象的绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、 考核范围

本管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

四、 考核机构

1．由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织本激励计划的考核工作。

2．由公司绩效考核小组根据公司发展规划以及相关岗位要求，

拟定考核细则并实施具体考核工作，收集、整理相关考核数据，向董事会薪酬与考核委员会负责并报告。

3．公司绩效考核小组由公司综合管理部等相关职能部门组成。

4．公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1．公司业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的解除限售考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标	公司层面可解除限售比例
第一个解除限售期	1、2027年收入不低于19亿； 2、2027年净利润不低于2.2亿。	1、若收入或净利润指标完成，解除限售比例为100%； 2、若收入、净利润指标均未完成，解除限售比例为0%。
第二个解除限售期	1、2028年收入不低于21.8亿； 2、2028年净利润不低于2.6亿。	1、若收入或净利润指标完成，解除限售比例为100%； 2、若收入、净利润指标均未完成，解除限售比例为0%。
第三个解除限售期	1、2029年收入不低于26亿； 2、2029年净利润不低于3.12亿。	1、若收入或净利润指标完成，解除限售比例为100%； 2、若收入、净利润指标均未完成，解除限售比例为0%。

公司预留部分限制性股票考核年度及各年度业绩考核目标如下表：

解除限售安排	业绩考核目标	公司层面可解除限售比例
预留部分第一个解除限售期	1、2028年收入不低于21.8亿； 2、2028年净利润不低于2.6亿。	1、若收入或净利润指标完成，解除限售比例为100%； 2、若收入、净利润指标均未完成，解除限售比例为0%。

预留部分第二个解除限售期	1、2029年收入不低于26亿； 2、2029年净利润不低于3.12亿。	1、若收入或净利润指标完成，解除限售比例为100%； 2、若收入、净利润指标均未完成，解除限售比例为0%。

上述收入、净利润均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，收入考核指标均以经审计的营业收入为计算依据，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除本激励计划实施股份支付费用影响的数值作为计算依据。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销，回购价格为授予价格加上按年利率 0.35%计算的利息之和。

2．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，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核评级	A、B、C	D	E
个人层面解除限售比例	100%	80%	0%

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=授予时个人当年初始计划可解除限售的数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按照本激励计划规定的原则回购并注销，回购价格为授予价格加上按年利率0.35%计算的利息之和,不可递延至以后年度。

六、考核期间及次数

本激励计划考核期间为每一个解除限售期的前一个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司绩效考核小组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，保存考核记录与结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果的反馈及应用

1．被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果。

2．如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司会根据实际情况对其考核结果进行复核，并确定最终考核结果。

3．考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

1．考核结束后，公司证券部须留存绩效考核结果，不低于5年。

2．为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改。

十、附则

本管理办法由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东会审议通过之日起生效。

八方电气（苏州）股份有限公司董事会

2026 年 10 月 28 日