

江苏北人智能制造科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏北人智能制造科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司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，公司按照收益与贡献对等原则，制定并拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》等有关法律法规、规范性文件、《江苏北人智能制造科技股份有限公司章程》及本激励计划的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定《江苏北人智能制造科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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

考核评价工作严格按本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，以加强本激励计划的考核体系与激励对象工作业绩挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于参与公司本次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（含下属分公司、子公司）任职的核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其

配偶、父母、子女。

除非本激励计划另有约定，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划考核期内于公司（含下属分公司、子公司）任职并签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织、实施。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核评价工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核评价信息的收集、整理和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责最终考核评价结果的审核。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司层面业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面可归属比例。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	业绩考核触发值（ A_m ）	业绩考核目标值（ A_n ）
2026年	以2025年营业收入为基准，2026年营业收入增长率为40%。	以2025年营业收入为基准，2026年营业收入增长率为50%。
2027年	以2025年营业收入为基准，2026年和2027年累计营业收入增长率为220%。	以2025年营业收入为基准，2026年和2027年累计营业收入增长率为250%。

业绩考核指标	业绩考核目标值达成率	公司层面可归属比例（ X ）
累计营业收入增长率 （ A ）	$A \geq A_n$	$X=100\%$
	$A_m \leq A < A_n$	$X=A/A_n*100\%$
	$A < A_m$	$X=0\%$

说明：

- 1、上述“营业收入”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据作为计算依据。
- 2、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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。若归属期内，公司某考核年度业绩考核目标未达成，所有激励对象对应考核年度计划归属的限制性股票全部取消归属，并由公司作废失效，不可递延至下一年度。

（二）个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各考核年度对所有激励对象进行考核。根据公司制定的绩效考核管理办法，将激励对象归属期对应的考核年度个人绩效考核结果划分为A、B、C、D四档。

个人绩效考核结果	个人层面可归属比例（Y）
A	1
B	0.95
C	0.8
D	0

若公司层面业绩考核目标达成，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例（X）×个人层面可归属比例（Y）

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，由公司作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予限制性股票的考核期间为2026-2027年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划中公司层面业绩考核和个人层面绩效考核每年度考核一次。

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实施具体的考核评价工作和保存考核评价结果，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，董事会薪酬与考核委员会审核通过后提交公司董事会最终确认考核评价结果。

八、考核评价结果管理

（一）考核评价结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核评价结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后的15个工作日内将考核评价结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核评价结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决。若无法沟通解决，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会应当自收到激励对象申诉之日起20个工作日内开展复核工作，并确定最终考核评价结果。

（二）考核评价结果留档

考核结束后，考核评价结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期不少于5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

为保证绩效考核记录的有效性，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。

（三）考核评价结果应用

考核评价结果作为限制性股票归属的依据。

九、附则

（一）本办法在公司股东会审议通过本激励计划后实施。

（二）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布的法律法规和规范性文件存在冲突，则以日后发布的法律法规和规范性文件的规定为准。

江苏北人智能制造科技股份有限公司董事会

2026年2月25日