

# 浙江铖昌科技股份有限公司

## 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江铖昌科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引和留住专业管理、核心技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等法律法规、规范性文件和《浙江铖昌科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定《浙江铖昌科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

### 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与约束机制，保证公司股权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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 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情况进行评价，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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司骨干管理人员、核心技术（业务）人员等。本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事及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。

### 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。

(二) 公司证券部、人资行政部、财务部成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人资行政部、财务部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最终审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予部分的考核年度为2024、2025、2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的解除限售条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	对应考核年度相比上一年度的营业收入之增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2024	20%	12%
第二个解除限售期	2025	35%	21%
第三个解除限售期	2026	40%	24%

按照以上业绩目标，各期解除限售比例与考核期考核指标完成率相挂钩，对应的解除限售比例如下：

考核指标	业绩完成情况	公司层面解除限售比例(X)
对应考核年度上一年度的营业收入之增长率 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am*100\%$
	$A < An$	$X=0$

注：1.上述营业收入之增长率指标以经审计的年度报告披露数值计算为准；

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。

若本激励计划预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露后授出，则预留部分各期的业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	对应考核年度相比上一年度的营业收入之增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2025	35%	21%
第二个解除限售期	2026	40%	24%

按照以上业绩目标，各期解除限售比例与考核期考核指标完成率相挂钩，对应的解除限售比例如下：

考核指标	业绩完成情况	公司层面解除限售比例(X)
对应考核年度上一年度的营业收入之增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A / A_m * 100\%$
	$A < A_n$	$X=0$

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票全部不得解除限售，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象需在规定的考核年度内，公司业绩达到考核指标要求，且个人绩效考核为“合格”及以上时，才可具备获授限制性股票本年度的解除限售资格。若达到解除限售条件，激励对象按照本计划的相关规定对该期内可解除限售部分的限制性股票申请解除限售；未达解除限售条件的限制性股票，由公司按本计划相关规定回购注销。

激励对象个人当年计划解除限售额度因考核原因不能解除限售不可递延至下一年度。相对应解除限售期所获授但尚未解除限售的限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销。

激励对象在限制性股票解除限售后如有发生损害公司利益的情况，则需向公司退回解除限售后交易所得。

本激励计划首次授予部分的激励对象考核年度为2024、2025、2026年三个会计年度。若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露前授出，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2024年第三季度报告披露后授出，预留部分考核年度为2025、2026年两个会计年度。

公司层面和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人资行政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。

## 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，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。被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人资行政部沟通解决。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。

## （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人资行政部须保留绩效考核所有考核记录。
- 2、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人资行政部负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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）本办法经公司股东大会审议通过并自2024年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江铖昌科技股份有限公司

2024年4月26日