

震安科技股份有限公司

2026 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法

震安科技股份有限公司（以下简称“公司”“震安科技”）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，充分调动其积极性和创造性，有效地将股东、公司和员工三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《震安科技股份有限公司 2026 年度限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。为保证本激励计划的顺利进行，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《震安科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，并结合公司的实际情况，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，确保本激励计划的有序推进和顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，促进公司和员工共同成长，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，严格按照本办法对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的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现良好的激励和约束效果，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

为公司实施本计划时在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事）。本次激励计划中的激励对象未包括外籍员工、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内与公司或其控股子公司、分公司具有聘用或劳动关系。

四、考核机构

- (一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- (二) 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责具体实施考核工作，包括相关考核数据的收集、提供、核算及复核等，并对相关数据的真实性和可靠性负责。
- (三) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司层面和激励对象个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2026 年、2027 年、2028 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激励对象当年度的归属条件之一。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下：

归属期	考核年度	考核目标
第一个归属期	2026 年度	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 30.00%； 2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 50%。
第二个归属期	2027 年度	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 56.00%； 2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 100%。
第三个归属期	2028 年度	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 71.60%； 2、2028 年净利润不低于 5000 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的营业收入、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除本激励计划及考核期内其他激励计划及员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

2、因公司考核基年（即 2025 年度）净利润为负，故净利润增长率=（考核年度净利润-2025 年度净利润）÷|2025 年度净利润|×100%；

3、归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面业绩考核业绩完成度对应的公司层面归属比例如下表所示：

业绩完成度	公司层面归属比例
营业收入指标或净利润指标完成率≥100%	100.00%
营业收入指标和净利润指标完成率均<100%，但营业收入指标或净利润指标至少一项完成率≥80%	80.00%
营业收入指标和净利润指标完成率均<80%	0.00%

若预留部分在 2026 年三季报披露前授出，激励计划预留授予限制性股票的公司层面业绩考核要求与首次授予限制性股票的公司层面业绩考核要求一致。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则本激励计划预留授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下：

归属期	考核年度	考核目标
第一个归属期	2027 年度	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 56.00%； 2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 100%。
第二个归属期	2028 年度	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 71.60%； 2、2028 年净利润不低于 5000 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的营业收入、“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除本激励计划及考核期内其他激励计划及员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

2、因公司考核基年（即 2025 年）净利润为负，故净利润增长率=（考核年度净利润-2025 年度净利润）÷|2025 年度净利润|×100%；

3、归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，具体如下：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可归属比例	100%	100%	80%	0%

在公司及个人层面考核要求均达成的前提下，激励对象个人当期股票实际归

属额度=个人股票计划归属总额度×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划可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，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

对于满足归属条件的激励对象，需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。缴付后由公司统一向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每批次归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划归属期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部门、财务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，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。公司董事会负责考核结果的审核。董事会根据考核结果报告确定激励对象的归属资格及数量。

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，人力资源部门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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部门负责保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期为 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门统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，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。

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）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划生效后实施。

震安科技股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 11 日