

浙江双元科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了更进一步健全完善公司长效激励与约束机制，不断吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性、创造性，增强归属感、获得感和责任心，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保公司远期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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《浙江双元科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作成果，提升工作能力，客观、公正评价员工的工作成果和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本激励计划的激励对象为公司（含控股子公司，下同）高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构及执行机构

(一) 董事会薪酬委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部负责具体的考核工作，公司人力资源部、财务管理部门负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

公司授予限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长目标值 Km (定比 2025 年)
首次授予及预留授予 第一个归属期	2026 年	下列考核指标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%； 以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%。
首次授予及预留授予 第二个归属期	2027 年	下列考核指标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%。

注：1、上述“营业收入”指公司经审计的合并报表营业收入。

2、上述“净利润”指经审计的上市公司合并报表之净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用及员工持股计划相关费用影响的数值作为计算依据。

3、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归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合

格两个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例（N）确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例（N）	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例（N）。

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的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬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委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部或员工直接主管应当在考核结束后 5 个工作日内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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬委员会申诉，董事会薪酬委员会需在 10 个工作日内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。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为 5 年，保存期结

束后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

浙江双元科技股份有限公司董事会

2026年3月4日