

**浙江天振科技股份有限公司
2026年限制性股票激励计划
实施考核管理办法**

二〇二六年八月

浙江天振科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，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，保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用。

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进行评价，以实现2026年限制性股票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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中基层管理人员、核心技术和业务骨干人员，不包括独立董事、单独或合计持股5%以上股东或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规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用关系或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部门、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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）满足公司层面业绩考核要求

1、本激励计划的考核年度为2026-2028三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司2025年度营业收入、2025年度归属于上市公司股东的净利润分别作为对应指标业绩基数，分年度核算营业收入增长率、净利润增长率。各考核年度内，营业收入增长率、净利润增长率任一指标达到对应标准，即满足该档位考核要求，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面解除限售比例（X），若两项指标均达到对应区间标准，取增长率较高者作为解除限售比例的计算依据，业绩考核目标及解除限售比例安排如下：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核	
		目标值（Am）	触发值（An）
		公司层面可解除限售比例=100%	公司层面最低可解除限售比例=80%
第一个解除限售期	2026年	满足下列条件之一： 1、公司2026年度营业收入较2025年增长率不低于15%； 2、公司2026年度净利润较2025年增长率不低于15%。	满足下列条件之一： 1、公司2026年度营业收入较2025年增长率不低于12%； 2、公司2026年度净利润较2025年增长率不低于12%。
第二个解除限售期	2027年	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入较2025年增长率不低于30%； 2、公司2027年度净利润较2025年增长率不低于30%。	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入较2025年增长率不低于24%； 2、公司2027年度净利润较2025年增长率不低于24%。
第三个解除限售期	2028年	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入较2025年增长率不低于45%； 2、公司2028年度净利润较2025年增长率不低于45%。	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入较2025年增长率不低于36%； 2、公司2028年度净利润较2025年增长率不低于36%。
考核指标		业绩完成度	公司层面解除限售比例
年度营业收入/净利润相对于2025年增长率（A）		$A \geq A_m$	$X = 100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m \times 100\%$
		$A < A_n$	$X = 0$

注：1、“营业收入”“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，净利润指归属于上市公司股东的净利润。

2、本激励计划各年度业绩触发值（An）统一为对应年度目标值（Am）的80%；当 $A_n \leq A < A_m$ 时，解除限售比例区间为80%-100%，解除限售比例随业绩增长率提升线性上浮。

3、指标定义：

营业收入增长率（A）=（考核年度合并报表营业收入-2025年度合并报表营业收入）÷2025年度合并报表营业收入×100%；

净利润增长率（A）=（考核年度归属于上市公司股东的净利润-2025年度归属于上市公司股东的净利润）÷2025年度归属于上市公司股东的净利润×100%

4、业绩指标计算剔除本次限制性股票激励产生的股份支付费用。

5、上述限制性股票解除限售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。

公司层面解除限售比例计算方法：

1、若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，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取消，由公司回购注销，不可递延至下一年度，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和；

2、若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的解除限售比例即为业绩完成度所对应的解除限售比例X，未完全解除限售的限制性股票，由公司回购注销，不可递延至下一年度，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

授予价格加上银行同期存款利息=授予价格×（1+董事会审议通过回购注销议案之日同期定期存款利率×董事会审议通过回购注销议案之日距离限制性股票登记的天数÷360天）。从限制性股票授予登记完成之日(含当日)起计算利息到董事会审议通过回购注销议案之日(不含当日)，不满一年按照一年同期银行定期存款利率计算、满一年不满两年按照一年同期银行定期存款利率计算、满两年不满三年按照两年同期银行定期存款利率计算、满三年按照三年同期银行定期存款利率计算。本激励计划涉及“回购价格为授予价格加上银行公布的同期存款基准利率计算的利息”均按此方法计算。

（二）满足个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的股权激励个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核分数划分为四个档次，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：

考核分数（G）	$100 \geq G \geq 90$	$90 > G \geq 85$	$85 > G \geq 80$	$G < 80$
个人层面解除限售比例	100%	90%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×公司层面的解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（G）。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，不可递延至下一年度，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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，妥善保存考核资料及结果，并在此基础上形成绩效考核报告，按程序报送董事会薪酬与考核委员会审议。

激励对象发生职务变更，但仍在公司或下属分公司、子公司内任职且无个人违纪过错的，已获授但尚未归属的限制性股票仍按激励计划的规定执行，薪酬与考核委员会根据激励对象岗位权责调整其对应考核年度的个人考核标准。

公司董事会负责对最终考核结果进行审核确认。

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10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，可自收到考核结果通知之日起十个工作日内，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

考核结束后，考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部门统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江天振科技股份有限公司

董事会

2026年8月11日