

新天科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

新天科技股份有限公司（以下简称“公司”或“新天科技”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动子公司上海肯特仪表股份有限公司（以下简称“上海肯特”）优秀人才的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队利益紧密结合，实现公司高质量、可持续发展，公司按照激励与约束对等的原则，根据有关法律、法规、规章和规范性文件以及《新天科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制订了《新天科技股份有限公司 2026 年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》等有关法律、法规、规章和规范性文件、《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《新天科技股份有限公司 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

进一步健全公司激励约束机制，保障本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用。同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，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

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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，本激励计划涉及的激励对象为子公司上海肯特的核心管理人员及技术（业务）骨干，以上激励对象中，不包括新天科技董事、高级管理人员、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、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与子公司上海肯特签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

- (一) 董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬与考核委员会”)负责指导、组织本激励计划激励对象的考核工作;
- (二) 公司人力资源部负责具体考核工作并向薪酬与考核委员会汇报;
- (三) 公司人力资源部、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, 公司内审部门进行监督;
- (四) 公司董事会负责对考核结果的审核。

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和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票对应的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,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。

① 首次授予部分

归属期	考核年度	业绩考核目标			
		上海肯特营业收入增长率 (A) (以 2025 年度指标为基数)		上海肯特净利润 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2026 年	15%	10%	9,000	8,000
第二个归属期	2027 年	25%	20%	9,200	8,200
第三个归属期	2028 年	35%	30%	9,400	8,400
考核指标		业绩完成度		公司层面行权比例 (X)	
营业收入与净利润 (A、B)		$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$		$X=100\%$	
		$A \geq A_n$ 且 $B \geq B_n$		$X=80\%$	
		$A < A_n$ 或 $B < B_n$		$X=0\%$	

注：（1）上述“营业收入”指标以经审计的上海肯特的营业收入的数值作为计算依据；
（2）上述“净利润”指标以经审计的上海肯特扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。

②预留授予部分

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授予完成,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致;若在 2026 年第三季度报告披露后授予完成,则预留部分

考核年度为 2027-2028 年 2 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,各年度对应归属批次的业绩考 核目标如下表所示:

归属期	考核年度	业绩考核目标			
		上海肯特营业收入增长率 (A) (以 2025 年度指标为基数)		上海肯特净利润 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2027 年	25%	20%	9,200	8,200
第二个归属期	2028 年	35%	30%	9,400	8,400
考核指标		业绩完成度		公司层面行权比例 (X)	
营业收入与净利润 (A、B)		$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$		$X=100\%$	
		$A \geq A_n$ 且 $B \geq B_n$		$X=80\%$	
		$A < A_n$ 或 $B < B_n$		$X=0\%$	

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标,所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或不得递延至下期归属,并作废失效。

(二)激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部股权激励绩效考核相关制度实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。个人绩效考核结果与个人层面比例对照关系如下表所示:

个人考核评分 (C)	$C \geq 90$	$80 \leq C < 90$	$70 \leq C < 80$	$C < 70$
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下,激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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部分,作废失效,不可递延至下期归属。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部在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提交薪酬与考核委员会,公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

(一)考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的个人层面绩效考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 15 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的个人层面绩效考核结果有异议，有权向董事会薪酬与考核委员会进行申诉，董事会薪酬与考核委员会应在 10 个工作日内对考核结果进行复核并确认最终考核结果。

(二)考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录至少保存 5 年。

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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

(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。

新天科技股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 22 日