

# 天津津荣天宇精密机械股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

天津津荣天宇精密机械股份有限公司（以下简称“津荣天宇”或“公司”）为了进一步健全公司经营机制，完善公司法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司骨干员工及核心团队的积极性，促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次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》《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、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，通过对公司（含全资子公司）核心管理级员工及核心骨干进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

#### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，为中层管理人员、技术（业务）骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司（含全资子公司）任职并已与公司（含全资子公司）签署了劳动合同或聘任合同。

公司独立董事不得参加本计划。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

### 第五条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、证券部等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果

持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划归属实施的依据。

### 第六条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2025 年度、2026 年度、2027 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予的限制性股票分三期归属。在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

#### 1、公司层面考核内容

首次授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
第一个归属期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%；2、以 2024 年归属于母公司股东的净利润为基数，2025 年归属于母公司股东的净利润增长率不低于 15%	30%
第二个归属期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一：1、 $[(2025 \text{ 年营业收入增长率} + 2026 \text{ 年营业收入增长率}) / 2] \geq 10\%$ ；2、 $[(2025 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2026 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率}) / 2] \geq 15\%$	30%
第三个归属期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一：1、 $[(2025 \text{ 年营业收入增长率} + 2026 \text{ 年营业收入增长率} + 2027 \text{ 年营业收入增长率}) / 3] \geq 10\%$ ；2、 $[(2025 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2026 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2027 \text{ 年归属于母公司股$	40%

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
		东的净利润增长率) /3] ≥15%	

注 1：上述“营业收入”“归属于母公司股东的净利润”指经审计的上市公司合并财务报表营业总收入、归属于母公司股东的净利润。

2、2026 年营业收入/归属于母公司股东的净利润增长率系相较于 2025 年度数据，2027 年营业收入/归属于母公司股东的净利润增长率系相较于 2026 年度数据。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露之前授予，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 2025 年三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
第一个归属期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一：1、[(2025 年营业收入增长率+2026 年营业收入增长率) /2] ≥10%；2、[(2025 年归属于母公司股东的净利润增长率+2026 年归属于母公司股东的净利润增长率) /2] ≥15%	50%
第二个归属期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一：1、[(2025 年营业收入增长率+2026 年营业收入增长率+2027 年营业收入增长率) /3] ≥10%；2、[(2025 年归属于母公司股东的净利润增长率+2026 年归属于母公司股东的净利润增长率+2027 年归属于母公司股东的净利润增长率) /3] ≥15%	50%

## 2、激励对象个人层面的绩效考核

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司的规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。。激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 三个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的可归属比例：

个人年度考核标准	A	B	C
个人层面归属比例	100%	80%	0%

## 第八条 考核结果的应用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。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数量×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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

#### 第四章 考核结果的管理

##### 第九条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

#### 第五章 附则

**第十条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十一条** 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

**第十二条** 本办法自股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后开始实施。

天津津荣天宇精密机械股份有限公司

董事会

2025 年 4 月 23 日