

证券简称：津荣天宇

证券代码：300988



津荣

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

（草案）摘要

二〇二五年四月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《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（草案）》（以下简称“本激励计划”）系依据《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（2025 年修订）》《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引第 1 号—业务办理》等其他有关法律、行政法规、规范性文件及《天津津荣天宇精密机械股份有限公司章程》等有关规定制定。

二、本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票。股票来源为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”或“本公司”）向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，以授予价格分次获得公司增发的 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量是 149.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,029.74 万股的 1.06%。其中，首次授予 129.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.92%，首次授予部分占本次授予权益总额的 86.58%；预留 20.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.14%，预留部分占本次授予权益总额的 13.42%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的 20.00%。本计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划限制性股票授予价格为 9.23 元/股，在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量/归属数量将根据本激励计划做相应的调整。

五、本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 14 人，包括公司公告本激励计划时在本公司任职的中层管理人员、技术（业务）骨干人员及公司董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事。

预留部分的激励对象指本计划获得股东会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予确定的标准。

六、本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法（2025 年修订）》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事、监事，也不包含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、子女及外籍员工。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法（2025 年修订）》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行限制性股票的授予、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法（2025 年修订）》《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》等相关法律法规规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

十三、因公司监事会尚未取消，针对本激励计划仍需发表意见及履行相关审议程序，待经公司股东会审议通过取消监事会后，根据《上市公司股权激励管理办法（2025 年修订）》等相关法律法规及规范性文件的要求，由董事会薪酬与考核委员会对本激励计划相关事项进行审议并发表意见。

目录

声明	2
特别提示	3
第一章 释义	8
第二章 本激励计划的目的与原则	9
第三章 本激励计划的管理机构	10
第四章 激励对象的确定依据和范围	11
一、激励对象的确定依据	11
二、激励对象的范围	11
三、激励对象的核实	12
第五章 限制性股票的来源、数量和分配	13
一、本激励计划的股票来源	13
二、激励对象获授的限制性股票分配情况及数量	13
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	14
一、本激励计划的股票来源	14
二、本激励计划的授予日	14
三、本激励计划的归属安排	14
四、本激励计划的禁售期	16
第七章 限制性股票的授予价格及确定方法	17
一、限制性股票的授予价格	17
二、限制性股票授予价格的确定方法	17
第八章 限制性股票的授予与归属条件	18
一、限制性股票的授予条件	18
二、限制性股票的归属条件	18
三、考核指标的科学性和合理性说明	21
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序	23
一、限制性股票数量的调整方法	23
二、限制性股票授予价格的调整方法	23

三、本激励计划调整的程序.....	24
第十章 限制性股票的会计处理	25
一、限制性股票的公允价值及确定方法.....	25
二、预计限制性股票激励计划的实施对各期经营业绩的影响.....	25
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理	27
一、公司发生异动的处理.....	27
二、激励对象个人情况发生变化.....	27
三、公司与激励对象之间争议的解决机制.....	29
第十二章 附则	31

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

津荣天宇、本公司、公司、上市公司	指	天津津荣天宇精密机械股份有限公司
本激励计划、本次激励计划、本计划	指	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（草案）
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划，获得限制性股票的公司（含全资子公司）任职的中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
薪酬与考核委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得第二类激励股票所需满足的获益条件
《公司考核管理办法》	指	《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》
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法（2025 年修订）》
《自律监管指南第 1 号》	指	《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《公司章程》	指	《天津津荣天宇精密机械股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
股东会	指	公司将按照《上市公司章程指引》等相关规定修改公司章程，原股东大会拟修改为股东会
监事会/董事会薪酬与考核委员会	指	公司股东会审议通过取消监事会前，由监事会履行本激励计划的审议程序并发表意见，公司股东会审议通过取消监事会后，由董事会薪酬与考核委员会履行本激励计划的审议程序并发表意见。
元、万元	指	人民币元、万元

注 1：本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

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，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会/董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会/董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，监事会/董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

五、公司在向激励对象授予限制性股票前，监事会/董事会薪酬与考核委员会应当就本股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授予限制性股票与本激励计划安排存在差异，监事会/董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，监事会/董事会薪酬与考核委员会应当就本股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象为中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和核心技术（业务）骨干，符合本次激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司监事会/董事会薪酬与考核委员会负责核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划授予的对象总人数为 14 人，包括：

- 1、公司（含全资子公司）中层管理人员；
- 2、技术（业务）骨干人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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、子女及外籍员工。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法（2025 年修订）》第八条及《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定。

所有激励对象必须在本计划的考核期内与公司或公司的子公司具有聘用或劳动关系。

预留部分权益的授予对象须在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确。经监事会/董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露预留激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照

首次授予的标准。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，在召开股东会前，应通过公司网站或其它途径在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会/董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露监事会/董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会/董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 限制性股票的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量是 149.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,029.74 万股的 1.06%。其中，首次授予 129.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.92%，首次授予部分占本次授予权益总额的 86.58%；预留 20 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.14%，预留部分占本次授予权益总额的 13.42%。

公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授限制性股票归属期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格和数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如表所示：

激励对象姓名	职务	获授的限制性股票数量（股）	占拟授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员（14 人）		1,290,000	86.58%	0.92%
预留部分		200,000	13.42%	0.14%
本激励计划授予限制性股票数量合计		1,490,000	100.00%	1.06%

注：1、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事，单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东，或公司实际控制人及其配偶、父母、子女；

2、上表中数值若出现合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。

预留的部分限制性股票须在本激励计划经公司股东会审议通过后 12 个月内明确预留的部分限制性股票的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得归属

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- 3、自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；
- 4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

首次授予归属安排	归属时间	归属权益数量 占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下表所示：

预留授予归属安排	归属时间	归属权益数量 占预留授予权益总量的比例
预留授予权益第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予权益第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予权益第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下表所示：

预留授予归属安排	归属时间	归属权益数量 占预留授予权益总量的比例
预留授予权益第一个归属期	自首次授予之日起 15 个月后的首个交易日至首次授予之日起 27 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予第二个归属期	自首次授予之日起 27 个月后的首个交易日至首次授予之日起 39 个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属或递延至下期归属，作废失效。

四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法（2025 年修订）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份（2025 年修订）》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间和任期届满后六个月内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为 9.23 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 9.23 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- 1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 9.10 元；
- 2、本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 9.23 元。

第八章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

二、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需要同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无

法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股份的考核年度为 2025-2027 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，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。首次授予的限制性股票各年度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	30%

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
		为基数，2025 年归属于母公司股东的净利润增长率不低于 15%	
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、 $[(2025 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2026 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2027 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率}) / 3] \geq 15\%$	40%

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。

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，下同。

4、公司所处行业为精密金属制造业行业，根据同花顺数据显示该行业 A 股上市企业最近三年营业收入复合增长率均值为 13.76%，公司最近三年营业收入年均增长率为 16.31%，最近三年归属于母公司股东的净利润年均增长率为 13.91%，考虑到行业竞争的严峻性及公司内部严格执行成本管理、落实降本增效，基于公司所处行业市场环境以及公司自身发展状况的考量，上述业务指标的设定充分考量了公司自身发展状况与行业状况，具有合理性。

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、 $[(2025 \text{ 年营业收入增长率} + 2026 \text{ 年营业收入增长率}) / 2] \geq 10\%$ ；2、 $[(2025 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2026 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率}) / 2] \geq 15\%$	50%

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
第二个归属期	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、 $[(2025 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2026 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率} + 2027 \text{ 年归属于母公司股东的净利润增长率}) / 3] \geq 15\%$	50%

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。各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5、个人层面绩效考核要求

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%

若各年度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 = 个人当年计划归属限制性股票数量 $\times$ 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，不可递延至下一年度。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

为推动公司持续稳健发展、实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，公司拟通过股权激励计划的有效实施，充分激发公司核心人员的积极性，并经审慎考虑选用营业收入或归属于母公司股东的净利润作为公司层面的业绩考核指标，营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力，预测企业经营业务拓展趋势

的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标；归属于母公司股东的净利润能够真实反映公司的盈利能力，是衡量企业经营质量的有效指标。上述指标作为公司核心财务指标，能够直接反映公司的主营业务的经营情况，能够客观反映公司盈利能力和市场价值的成长性，是企业成长性的最终体现。对激励对象而言，考核指标明确，具备一定的挑战性；对公司而言，考核指标的设定充分调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。本激励计划考核指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，不仅有助于提高公司的市场竞争力以及可持续发展能力，也有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设和未来经营发展将起到积极的促进作用。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人还设置了严密的个人绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核期间内的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0\times(1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)/(P_1+P_2\times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4、增发

在公司发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红

利、股份拆细的比率； n 为调整后的授予价格。

2、配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

4、派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

4、增发

在公司发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具专业意见。关于限制性股票的调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至归属期的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本、费用和资本公积。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司选择 Black—Scholes 模型作为第二类限制性股票授予日公允价值的计量模型，并于 2025 年 4 月 23 日用该模型对首次授予的 129.00 万股第二类限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：18.40 元 / 股（假设公司授予日收盘价为 2025 年 4 月 23 日收盘价）；

（二）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（第二类限制性股票授予之日起至每期首个归属日的期限）；

（三）历史波动率：40.51%、33.42%、30.25%（以截至 2025 年 4 月 23 日数据测算）分别采用创业板综指最近 1 年、2 年、3 年的年化波动率）；

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%。（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

二、预计限制性股票激励计划的实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按照归属比例摊销，由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求，假定公司于 2025 年 5 月底向激励对象首次授予 129.00 万股限制性股票，本激励计划首次授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予权益的数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2025 年度（万元）	2026 年度（万元）	2027 年度（万元）	2028 年度（万元）
129	1,260.21	422.92	512.96	251.96	72.38

注：1、上述结果并不代表最终会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述测算部分不包含本激励计划的预留部分，预留的限制性股票在授予时将产生额外的股份支付费用。

4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，由公司作废失效：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形；

（6）公司董事会认为需要终止股权激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，由公司董事会决定是否终止实施本激励计划：

（1）公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

（2）公司出现合并、分立的情形，公司依然存续。

3、公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本激励计划是否作出相应变更或调整。

（1）公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

（2）公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，未授予的限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益

二、激励对象个人情况发生变化

1、激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会

可以决定自情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由公司作废失效，离职前需缴纳完毕已归属限制性股票相应个人所得税：

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- （3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场进入措施；
- （4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- （5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （6）证监会认定的其他情形。

2、激励对象发生职务变更，但仍在公司（含子公司及分公司，下同）内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属（其中激励对象发生经营单位变更的，经营单位考核参照变更后经营单位规定进行考核）；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公序良俗等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象离职的，包括主动辞职、公司裁员而离职，劳动合同/劳务合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同、劳务合同或聘用协议、公司辞退等，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

- （1）违反了与公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；
- （2）违反了居住国家或地区或所在地国家或地区（包含出差等临时所在地）的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；
- （3）从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

4、激励对象按照国家法律法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司

任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

5、激励对象因丧失劳动能力的，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件任然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（2）激励对象非因执行职务丧失劳动能力的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税；

（2）激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票涉及的个人所得税。

7、本激励计划未规定的其它情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或双方签订的股权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决

相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 附则

- 一、本激励计划经公司股东会审议通过之日起生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

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