

天津长荣科技集团股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2026 年 4 月)

天津长荣科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司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，按照激励与约束对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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《天津长荣科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了《天津长荣科技集团股份有限公司 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《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核指标及要求

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。

本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	该考核年度使用的考核指标	当年净利润增长率 (A)		净利润累计值增长率 (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2026	净利润较 2025 年的增长率	90.00%	70.00%	90.00%	70.00%
第二个归属期	2027	净利润较 2025 年的增长率或 2026-2027 年两年累计净利润较 2025 年的增长率	150.00%	120.00%	340.00%	290.00%
业绩考核指标			业绩完成度		公司层面归属系数 (X ₁ /X ₂)	
当年净利润增长率 (A)			A ≥ Am		X ₁ = 100%	
			An ≤ A < Am		X ₁ = A/Am	
			A < An		X ₁ = 0	
净利润累计值增长率 (B)			B ≥ Bm		X ₂ = 100%	
			Bn ≤ B < Bm		X ₂ = B/Bm	
			B < Bn		X ₂ = 0	
公司层面归属比例 X			X 取 X ₁ 和 X ₂ 的较高值			

注：

1、上述“净利润”、“净利润增长率”均指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、2026-2027 年两年累计净利润较 2025 年的增长率 = [(2026 年净利润 + 2027 年净利润) / 2025 年净利润 - 1] × 100%。

3、上述限制性股票归属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。

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触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性

股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果划分为优秀、良好、合格、待改进、不合格 5 个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A优秀	B良好	C合格	D待改进	E不合格
个人层面归属比例（N）	100%	100%	100%	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=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×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部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而需履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予限制性股票归属考核年度为 2026-2027 年。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源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，并在此基础上形成考核报告上交薪酬与考核委员会。

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考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 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考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留所有考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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、规范性文件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、规范性文件和部门规章规定为准。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、本激励计划执行。

(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。

天津长荣科技集团股份有限公司董事会

2026年4月24日