

# 深圳震有科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳震有科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了更进一步健全完善公司长效激励与约束机制，不断吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性、创造性，增强归属感、获得感和责任心，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保公司远期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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《深圳震有科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》和本次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

制定本办法的目的是加强本次激励计划执行的计划性，量化本次激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本次激励计划的各项业绩指标；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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。本次激励计划的所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司（含全资子公司、控股子公司、分公

司) 签署劳动合同或聘用合同。

#### 四、考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体的考核工作,公司人力资源部、财务管理部门负责相关考核数据的收集和提供,对数据的真实性和可靠性负责,并向薪酬委员会报告工作。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票的考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次,根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面解除限售/归属比例。各年度公司层面业绩考核目标如下表所示:

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	2026年营业收入不低于9.5亿元或2026年净利润扭亏为盈
第二个解除限售/归属期	2027年营业收入不低于11亿元或2027年净利润不低于0.5亿元
第三个解除限售/归属期	2028年营业收入不低于13亿元或2028年净利润不低于1亿元

注:1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据;“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润,并剔除有效期内公司全部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、上述限制性股票解除限售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。

解除限售/归属期内,公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理解除限售/归属事宜。若各解除限售/归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票均由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销,不得递延至下期;所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属,并作废失效。

(五) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部对激励对象的考核制度执行。在本次激励计划有效期内的各年度,对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可

解除限售/归属的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

绩效结果	优秀	合格	不合格
个人层面解除限售/归属比例	100%	100%	0

若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核目标，激励对象当期实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当期计划解除限售/归属的股票数量×公司层面解除限售/归属比例×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售/归属的限制性股票因个人绩效考核原因不能解除限售/归属或不能完全解除限售/归属的部分不得递延至下期，第一类限制性股票由公司授予价格回购注销，第二类限制性股票由公司作废失效。

公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本次激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本次激励计划，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司授予价格回购并注销，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。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年会计年度。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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 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，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

## （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存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统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划的规定执行。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、本次激励计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

深圳震有科技股份有限公司董事会

2026年7月4日