

证券简称：天秦装备

证券代码：300922

秦皇岛天秦装备制造股份有限公司
2026年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

秦皇岛天秦装备制造股份有限公司

二〇二六年五月

秦皇岛天秦装备制造股份有限公司（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，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施《2026年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”）。

为了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》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《秦皇岛天秦装备制造股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，制定《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总则

第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立与完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，以最大程度发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法对激励对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及对公司发展具有重要作用、经董事会认定的其他员工。

上述激励对象中，董事必须经公司股东会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力行政办公室、财务部组成考核工作小组，负责具体实施考核工作，由人力行政办公室代表考核工作小组负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力行政办公室、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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

（五）董事会薪酬与考核委员会委员在讨论与其本人存在利害关系的考核事项时，应当回避。

第五条 考核程序

公司人力行政办公室在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，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。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

第三章 考核内容

第六条 考核年度与次数

激励对象可归属限制性股票的前一会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核指标与标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为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：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	2026年营业收入不低于2.35亿元
第二个归属期	2027年	2026-2027年营业收入累计不低于5.17亿元
第三个归属期	2028年	2026-2028年营业收入累计不低于8.46亿元

注：①上述“营业收入”以经审计的公司合并财务报表所载数据为计算依据；

②以上业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票在公司2026年三季度报告披露之前授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司2026年三季度报告披露之后授予，则预留部分考核年度为2027-2028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：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027年	2026-2027年营业收入累计不低于5.17亿元
第二个归属期	2028年	2026-2028年营业收入累计不低于8.46亿元

注：①上述“营业收入”以经审计的公司合并财务报表所载数据为计算依据；

②以上业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

只有公司在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据其个人绩效考核结果按比例予以归属。激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果分为四个等级，对应的个人层面归属比例如下所示：

年度综合绩效评分（X）	$X \geq 90$	$90 > X \geq 80$	$80 > X \geq 75$	$X < 75$
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年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×个人层面可归属比例。

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

第八条 考核结果反馈与申诉

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，人力行政办公室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。

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力行政办公室沟通解决，并依据相关考核制度执行。

第九条 考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力行政办公室作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力行政办公室统一销毁。

第五章 附则

第十条 本考核办法由董事会负责制订、解释及修订。若本考核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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十一条 本考核办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

秦皇岛天秦装备制造股份有限公司董事会

2026年5月19日