

证券代码：920662

证券简称：方盛股份

公告编号：2026-069

无锡方盛换热器股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为保证无锡方盛换热器股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含分/子公司，下同）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员及公司其他重要人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，加强本激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本激励计划的执行提供评价依据；保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员和核心骨干。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部门等相关部门组成考核工作小组负责具体考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （三）公司人力资源部门等相关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，负责具体实施考核工作，同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。
- （四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（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的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下，其中，营业收入增长率或累计营业收入增长率的计算以 2025 年业绩为基数：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入增长率或累计营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2026 年	10%	8%
第二个解除限售期	2027 年	29%	22%
	2026-2027 年累计	139%	130%
第三个解除限售期	2028 年	61%	42%
	2026-2028 年累计	300%	270%
解除限售期	对应考核年度	各相应年度净利润或累计净利润 (B) (万元)	

		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2026 年	2,000	1,900
第二个解除限售期	2027 年	3,500	2,800
	2026-2027 年累计	5,500	4,700
第三个解除限售期	2028 年	4,500	4,000
	2026-2028 年累计	10,000	8,700
考核指标		考核指标完成比例	指标对应系数
各相应年度营业收入或累计营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
		$A < A_n$	$X_1=0$
各相应年度净利润或累计净利润 (B)		$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
		$B_n \leq B < B_m$	$X_2=80\%$
		$B < B_n$	$X_2=0$
公司层面解除限售比例 (X)		X 取 X_1 和 X_2 的孰高值	

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除全部尚在考核期（含首次及预留授予考核期）内的股权激励计划实施所产生的股份支付费用影响作为计算依据，下同。

3、上述限制性股票解除限售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，下同。

若预留部分限制性股票在公司 2026 年第三季度（含）前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司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 年第三季度后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示，其中，营业收入增长率或累计营业收入增长率的计算以 2025 年业绩为基数：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入增长率或累计营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2027 年	29%	22%

第二个解除限售期	2028 年	61%	42%
	2027-2028 年累计	190%	165%
第三个解除限售期	2029 年	94%	68%
	2027-2029 年累计	385%	330%
解除限售期	对应考核年度	各相应年度净利润或累计净利润（B） （万元）	
		目标值 （Bm）	触发值 （Bn）
第一个解除限售期	2027 年	3,500	2,800
第二个解除限售期	2028 年	4,500	4,000
	2027-2028 年累计	8,000	6,800
第三个解除限售期	2029 年	6,000	5,000
	2027-2029 年累计	14,000	11,800
考核指标		考核指标完成比例	指标对应系数
各相应年度营业收入或累计营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 80\%$
		$A < A_n$	$X_1 = 0$
各相应年度净利润或累计净利润（B）		$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
		$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 80\%$
		$B < B_n$	$X_2 = 0$
公司层面解除限售比例（X）		X 取 X_1 和 X_2 的孰高值	

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应解除限售期按照公司层面解除限售比例计算后不得解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）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现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象个人当年实际可解除限售额度=公司层面解除限售比例×个人层面年度考核系数×个人当年计划可解除限售

额度。激励对象个人考核年度结果划分为优秀、良好、合格、不合格四档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

个人年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面年度考核系数	100%	80%	60%	0%

激励对象因个人层面绩效考核当年不可解除限售的额度由公司按授予价格进行回购注销。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次；若预留部分限制性股票在公司 2026 年第三季度（含）前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司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 年第三季度后授予，则预留授予部分的考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部门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并保存。

（二）公司人力资源部门等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果的管理

（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，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后五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，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会薪酬与考核委员会复核后确定

的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（二）考核记录归档

- 1、考核结束后，人力资源部门应保留绩效考核所有考核记录档案。
- 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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部门负责统一销毁。

九、附则

- （一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- （二）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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

无锡方盛换热器股份有限公司

董事会

2026年7月17日