

浙江晨丰科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

为保证浙江晨丰科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划的顺利进行和有效实施，不断完善法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系和激励约束机制，激励公司董事、高级管理人员及下属分子公司的核心管理层和技术/业务骨干等员工诚信勤勉地开展工作，促进公司经营业绩持续稳步提升，确保长期发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司内外部实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

不断完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司长期发展战略和经营目标的实现。

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、工作能力和贡献紧密结合。

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，包括在公司（含控股子公司、分公司，下同）所属新能源业务板块的核心管理层和技术/业务骨干及董事会认为需要激励的其他人员，含部分对新能源业务开展有赋能或支撑的上市公司董事和高级管理人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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。

五、业绩考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划针对任职上市公司董事和高级管理人员的激励对象设置公司层面考核要求，其他非任职上市公司董事或高级管理人员的激励对象无该层面的考核。首次授予限制性股票解除限售的公司层面业绩考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标具体如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（B _m ）
第一个解除限售期	2026 年	10%
第二个解除限售期	2026-2027 年	15.50%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的公司层面解除限售系数（Y）
公司营业收入增长率 （B）	$B \geq B_m$	Y=1
	$B < B_m$	Y=0

注：①上述“营业收入”以经会计师事务所审计的、剔除公司原控股子公司景德镇市宏亿电子科技有限公司（以下简称“宏亿电子”）营业收入后的数值作为计算依据，下同；公司已于 2025 年度出售持有的宏亿电子股权，自 2025 年第四季度开始，宏亿电子不再纳入公司合并报表范围。

②上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和承诺，下同。

若预留部分在 2026 年 9 月 30 日之前授出，则预留部分公司层面业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年 9 月 30 日之后授出，则各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基数，考核年度累计营业收入均值的增长率（B _m ）
第一个解除限售期	2027 年	21%
第二个解除限售期	2027-2028 年	33.10%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的公司层面解除限售系数（Y）
公司营业收入增长率 （B）	$B \geq B_m$	Y=1
	$B < B_m$	Y=0

任职上市公司董事和高级管理人员的激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与公司层面业绩考核相挂钩。公司层面业绩未满足上述考核目标的，上述激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）业务板块层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票解除限售的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，分年度对公司“新能源业务板块”的业绩进行考核。每个会计年度考

核一次。首次授予限制性股票解除限售的业务板块层面业绩条件如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以新能源业务板块 2025 年的营业收入为基数， 考核年度累计营业收入均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026 年	50%	40%
第二个解除限售期	2026-2027 年	70%	56%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的业务板块层面解除限售系数（X）	
新能源业务板块营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=1$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$	
	$A < A_n$	$X=0$	

注：①上述公司“新能源业务板块”包括新能源发电、新能源配售电、新能源工程施工等，具体业务种类及构成以考核期内届时公司年度报告披露的口径为计算标准，下同。

②上述“营业收入”以经会计师事务所审计的数值作为计算依据，下同。

③上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和承诺，下同。

若预留部分在 2026 年 9 月 30 日之前授出，则预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年 9 月 30 日之后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以新能源业务板块 2025 年营业收入为基数， 考核年度累计营业收入均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2027 年	90%	72%
第二个解除限售期	2027-2028 年	118%	94.4%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的业务板块层面解除限售系数（X）	
新能源业务板块营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=1$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$	
	$A < A_n$	$X=0$	

公司所属新能源业务板块经核算的业绩未满足上述考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的本办法以及公司内部现行薪酬与考核的相关制度及规定组织实施，并依照激励对象的年度考核结果（S）确定其实际可解除限售的额度。激励对象的个人绩效考核结果分为三个档次，分别对应不同的解除限售比例，具体如下表所示：

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面解除限售比例（N）	100%	80%	0%

若各年度满足公司层面/业务板块层面的业绩考核要求，则上市公司董事、高级管理人员激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售数量 $\times$ 公司层面解除限售系数（Y） $\times$ 业务板块层面解除限售系数（X） $\times$ 个人层面解除限售比例（N），其他非上市公司董事、高级管理人员激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售数量 $\times$ 业务板块层面解除限售系数（X） $\times$ 个人层面解除限售比例（N）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司/业务板块层面业绩或者个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

限制性股票解除限售的上一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达到解除限售条件并确定相应解除限售比例。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

如果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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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。

浙江晨丰科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 30 日