

深圳科创新源新材料股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳科创新源新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、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，在充分保障股东利益的前提下，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（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《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、法规和规范性文件，以及《公司章程》《2025 年限制性股票激励计划（草案）》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

进一步建立、健全公司长效激励机制，保证公司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（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员。

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) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

(三) 公司人力资源部、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、考核指标及标准

(一) 第一类限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划第一类限制性股票对应的考核年度为 2026 年-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度的解除限售条件之一。本激励计划首次授予的第一类限制性股票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	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于50%。
第二个解除限售期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第三个解除限售期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

注：①上述“净利润”指以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据，下同。

②上述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。

本次激励计划预留部分的第一类限制性股票若在2026年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为2027年-2028年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第二个解除限售期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，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期计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销。

2、子公司层面业绩考核

任职于子公司的激励对象当年实际可解除限售的第一类限制性股票数量与其所属子公司业绩考核相挂钩，各子公司层面的业绩考核内容、方法、目标由公司决定。本激励计划授予的限制性股票，在考核期内分年度对各子公司层面进行业绩考核，所属子公司业绩考核必须达标作为该子公司内激励对象的解除限售条件。限制性股票的解除限售条件达成，则该子公司内激励对象按照计划规定比例解除限售。反之，若解除限售条件未达成，则该子公司内激励对象对应当期计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销。

3、个人层面绩效考核要求

在股权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。目前对个人层面绩效考核结果相对应的解除限售比例如下：

考核结果	80分及以上	60分以上80分以下	60分及以下
个人层面解除限售比例	100%	70%	0%

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，任职于子公司的激励对象当期实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当期计划解除限售的数量×子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例，其他激励对象当期实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当期计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因个人考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销。

（二）第二类限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票对应的考核年度为2026年-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度的归属条件之一。本激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于50%。

第二个归属期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第三个归属期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

本次激励计划预留部分的第二类限制性股票若在2026年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为2027年-2028年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第二个归属期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度已获授的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

2、子公司层面业绩考核

任职于子公司的激励对象当年实际可归属的第二类限制性股票数量与其所属子公司业绩考核相挂钩，各子公司层面的业绩考核内容、方法、目标由公司决定。本激励计划授予的限制性股票，在考核期内分年度对各子公司层面进行业绩考核，所属子公司业绩考核必须达标作为该子公司内激励对象的归属条件。限制性股票的归属条件达成，则该子公司内激励对象按照计划规定比例归属。反之，若归属条件未达成，则该子公司内激励对象对应当期计划归属的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

3、个人层面绩效考核要求

在股权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期归属的比例。目前对个人层面绩效考核结果相对应的归属比例如下：

考核结果	80分及以上	60分以上80分以下	60分及以下
个人层面归属比例	100%	70%	0%

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，任职于子公司的激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×子公司层面归属比例×个人层面对归属比例，其他激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面对归属比例。激励对象当期计划归属的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

六、考核期间与次数

公司本次激励计划首次授予的限制性股票分三期解除限售/归属，考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。

本次激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的限制性股票的考核期间与首次授予的限制性股票一致，分三期解除限售/归属；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留授予部分的限制性股票分二期归属，考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的业绩考核每年度考核一次。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售/归属资格及数量。

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，员工直接主管及相关部门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、如果被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会应在收到书面申诉后的 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或者等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或者重

新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后经薪酬与考核委员会批准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。

(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。

深圳科创新源新材料股份有限公司

2025年12月25日