

株洲时代新材料科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

株洲时代新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”或“时代新材”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心管理、核心技术（业务）人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，按照激励与约束对等的原则，制定了《时代新材 2025 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《上市公司股权激励管理办法》《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 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；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的首次授予激励对象包括在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心管理、核心技术（业务）人员，不含时代新材独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

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（以下简称“薪酬委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作；
- （二）公司人力资源中心、财务与资产管理中心及运营与安技环保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；
- （三）人力资源中心组建考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；
- （四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,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。本激励计划首次及预留授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、以 2024 年的净利润为基数,2026 年的净利润复合增长率不低于 13%,且不低于同行业均值或对标企业的 75 分位值; 2、2026 年净资产收益率不低于 7.00%,且不低于同行业均值或对标企业的 75 分位值; 3、2026 年末资产负债率不高于 67%。
第二个解除限售期	1、以 2024 年的净利润为基数,2027 年的净利润复合增长率不低于 13%,且不低于同行业均值或对标企业的 75 分位值; 2、2027 年净资产收益率不低于 7.40%,且不低于同行业均值或对标企业的 75 分位值; 3、2027 年末资产负债率不高于 67%。
第三个解除限售期	1、以 2024 年的净利润为基数,2028 年的净利润复合增长率不低于 13%,且不低于同行业均值或对标企业的 75 分位值; 2、2028 年净资产收益率不低于 7.50%,且不低于同行业均值或对标企业的 75 分位值; 3、2028 年末资产负债率不高于 67%。

注:1、上述对标企业公司按照与时代新材的主营业务相似的原则选取;“同行业”指 wind 三级分类-基础化工、wind 三级分类-汽车零配件、中信三级分类-玻璃纤维,分别对应时代新材轨道交通板块、汽车零配件制造板块、风力发电板块;

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的净利润;“净资产收益率”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润计算的加权平均净资产收益率,在股权激励有效期内,公司如有增发、配股等再融资项目,在计算扣除非经常损益的加权平均净资产收益率时,将剔除对应期间再融资事项所引起的净资产变动额;

3、上述解除限售考核条件中 2024 年的业绩数据以当年年报披露的数据为准;

4、在年度考核过程中对标企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

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年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司授予价格与股票市价孰低价回购注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象业绩考核包括两个层面,分别为公司层面业绩考核指标、个人层面绩效考核指标。激励对象个人层面的考核根据内部绩效考核制度执行。

①主体单位正职的个人绩效考核要求

主体单位行政正职的年度绩效直接引用主体单位的组织绩效考核结果；党务正职的年度绩效直接引用党组织书记年度述职结果。同时根据年度绩效考核等级，按比例进行解除限售，原则如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（称职）	D（基本称职）
解除限售比例	100%	100%	60%	0%

注：上述主体单位指的是时代新材直接管理的业务单元和子公司，即材料技术与工程研究院、轨道交通事业部、工业与工程事业部、风电产品事业部、新材料事业部、时代华先公司、橡塑元件公司。

②其他领导干部的个人绩效考核要求

其他领导干部依据《株洲时代新材料科技股份有限公司领导干部年度考核管理办法》签署《年度目标责任书》，年度绩效考核等级为 C（称职）及以上，可获得解除限售权限。同时根据年度绩效考核等级，按比例进行解除限售，原则如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（称职）	D（基本称职）	E（不称职）
解除限售比例	100%	100%	80%	0%	0%

此外，公司董事、高级管理人员获授的权益应当根据任期考核结果行权或者兑现。

③非领导干部的个人绩效考核要求

非领导干部个人绩效考核依据《株洲时代新材料科技股份有限公司员工绩效管理办法》统一签署《年度绩效协议书》，进行年度绩效评价。年度绩效考核等级为 C（称职）及以上，可获得解除限售权限。同时根据年度绩效考核等级，按比例进行解除限售，原则如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（称职）	D（基本称职）	E（不称职）
解除限售比例	100%	100%	80%	0%	0%

公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人解除限售比例。对于激励对象对应考核当年不得解

除限售的限制性股票，由公司按授予价格与股票市价孰低价回购注销。

（三）对标企业的选取

本激励计划中选取了与公司业务相关度较高且具有可比性的 A 股上市公司共计 20 家企业作为本激励计划的对标企业。具体情况如下：

序号	股票代码	股票简称	序号	股票代码	股票简称
1	000830.SZ	鲁西化工	11	000559.SZ	万向钱潮
2	002064.SZ	华峰化学	12	000887.SZ	中鼎股份
3	002601.SZ	龙佰集团	13	002048.SZ	宁波华翔
4	600141.SH	兴发集团	14	002085.SZ	万丰奥威
5	002768.SZ	国恩股份	15	600480.SH	凌云股份
6	600328.SH	中盐化工	16	603319.SH	美湖股份
7	600409.SH	三友化工	17	601689.SH	拓普集团
8	688585.SH	上纬新材	18	002965.SZ	祥鑫科技
9	300428.SZ	立中集团	19	002080.SZ	中材科技
10	000030.SZ	富奥股份	20	600176.SH	中国巨石

第六条 考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度。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。

第七条 考核程序

公司人力资源中心等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 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，可与人力资源中心沟通解决。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或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源中心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、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并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激励计划生效后实施。

株洲时代新材料科技股份有限公司董事会

二〇二五年十二月三十一日