

# 辽宁信德新材料科技（集团）股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

辽宁信德新材料科技（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）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，激励公司董事、高级管理人员、核心技术人员、技术（业务）骨干，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，按照收益与贡献对等的原则，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》”）、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《业务办理》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《辽宁信德新材料科技（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了《2024 年限制性股票激励计划（草案）》及《2024 年限制性股票激励计划（草案）摘要》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2024 年限制性股票激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《业务办理》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，公司董事会制订了《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证本激励计划的顺利实施，进而促进公司长期战略目标的实现。

### 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，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作。

(二) 薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果，并对激励对象考核结果进行核实和确认。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

### 四、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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其分公司、子公司存在聘用或劳动关系。

### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2025 年-2027 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归属条件之一。

本激励计划首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20.00%。	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15.00%。
第二个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 44.00%。	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 32.25%。
第三个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 72.80%。	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 52.10%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；  
2、上述限制性股票归属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。

若预留部分在 2025 年三季度报披露前授出，激励计划预留授予限制性股票的公司层面业绩考核要求与首次授予限制性股票的公司层面业绩考核要求一致。

若预留部分在 2025 年三季度报披露后授出，则预留部分授予的限制性股票的

公司层面业绩考核要求如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 44.00%。	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 32.25%。
第二个归属期	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 72.80%。	以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 52.10%。

公司将按业绩达成情况分别确认相应的归属比例，并为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。考核当年归属条件未成就时，相关权益不得递延至下期，将作废失效。

#### （二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据归属前最近一次考核结果确认归属系数。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个考核等级，对应的可归属情况如下：

个人层面评价标准	A	B	C	D	E
个人层面归属系数	100%	80%	50%	0	

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属系数×个人层面归属系数。

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，不可递延至下一年度。

### 六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2025 年-2027 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归属条件之一。

### 七、考核程序

考核工作小组在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

### 八、考核结果管理

#### （一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，考核工作小组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，可在收到考核结果后 5 个工作日内与考核工作小组沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票归属与否的依据。

## （二）考核记录归档

1、考核结束后，考核工作小组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档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后可统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

辽宁信德新材料科技（集团）股份有限公司董事会

2024 年 12 月 28 日