

深圳市骏鼎达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

深圳市骏鼎达新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为保证2025年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东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，现根据《中华人民共和国公司法》《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《深圳市骏鼎达新材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》《深圳市骏鼎达新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定公司《2025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

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权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，确保实现公司股权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。

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，以实现限制性股票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，包括在公司（含子公司及分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

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存在劳动关系或聘用关系。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和实施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及报告工作。

(三) 公司人力资源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) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的第二类限制性股票归属期的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以对应考核年度上一年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率 (A)		以对应考核年度上一年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2026年	25%	20%	20%	15%
第二个归属期	2027年	25%	20%	20%	15%
第三个归属期	2028年	25%	20%	20%	15%
考核指标		业绩完成度		指标对应系数	
营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$		X=100%	
		$A_n \leq A < A_m$		X=80%	
		$A < A_n$		X=0	
净利润增长率 (B)		$B \geq B_m$		Y=100%	
		$B_n \leq B < B_m$		Y=80%	
		$B < B_n$		Y=0%	

归属期	对应考核年度	以对应考核年度上一年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以对应考核年度上一年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
公司层面归属比例（M）				X与Y的孰高值	

注1：上述“营业收入”、“净利润”指标以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响

注2：本管理办法涉及的业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异

若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以对应考核年度上一年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以对应考核年度上一年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2027年	25%	20%	20%	15%
第二个归属期	2028年	25%	20%	20%	15%
考核指标		业绩完成度		指标对应系数	
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$		X=100%	
		$A_n \leq A < A_m$		X=80%	
		$A < A_n$		X=0	
净利润增长率（B）		$B \geq B_m$		Y=100%	
		$B_n \leq B < B_m$		Y=80%	
		$B < B_n$		Y=0%	
公司层面归属比例（M）				X与Y的孰高值	

注1：上述“营业收入”、“净利润”指标以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响

注2：本管理办法涉及的业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司股权激励对象个人考核管理制度相关规定实施，主要围绕激励对象在考核年度内的个人态度与协作、能力与业绩等方面进行，采用打分等方式对激励对象每个考核年度进行绩效考核，个人层面绩效考核根据激励对象个人的绩效考核结果分为4个等级，其对应个人层面可归属比例如下：

等级	分数	个人层面可归属比例
A	分数 \geq 80	100%
B	70 \leq 分数 $<$ 80	80%
C	60 \leq 分数 $<$ 70	70%
D	分数 $<$ 60	0

在公司当期业绩水平达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际可归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量 \times 公司层面归属比例 \times 个人层面可归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的第二类限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本

激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后授出，则预留部分限制性股票考核的年度为2027-2028年两个会计年度。

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，并在此基础上形成考核报告上交董事会薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉、应用

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10日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的10日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

2、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证考核激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员及当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、中国证监会、深圳证券交易所相关规范文件和《公司章程》的规定执行。本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突时，按国家有关法律、行政法规、规范性文件、经合法程序修改后的《公司章程》和其他有关规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

（三）本办法由董事会负责制定、解释与修订。

深圳市骏鼎达新材料股份有限公司

董事会

2025年11月10日