

陕西斯瑞新材料股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及公司其他骨干员工的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《陕西斯瑞新材料股份有限公司章程》的规定，公司制定了《陕西斯瑞新材料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。

为完善公司的法人治理结构，保证本计划的顺利实施，根据有关法律、法规及规范性文件和《陕西斯瑞新材料股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定《陕西斯瑞新材料股份有限公司 2026 年股票期权与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

本办法旨在加强本计划执行的计划性，量化本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；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，为本计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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）考核指标与公司业绩及激励对象个人绩效相结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

(二) 公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务部与董事会办公室组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 股票期权激励计划的业绩考核

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2027 年 2 个会计年度,每个会计年度考核一次。以公司 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，对考核年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。本激励计划授予的股票期权的行权安排及对应业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2026 年	35%	26%
第二个行权期	2027 年	82%	58%

考核指标	考核指标完成比例	公司层面行权比例 (X)
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A)	$A \geq Am$	100%
	$An \leq A < Am$	80%
	$A < An$	0%
确定公司层面行权比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq Am$ 时，X=100%；当考核指标出现 $An \leq A < Am$ 时，X=80%；当考核指标出现 $A < An$ 时，X=0%。	

注：1、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率”以经审计的合并财务报表所载“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”为计算依据，且剔除本次及考核期间内其它激励计划股份支付费用影响的数值；

2、本激励计划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。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(2) 个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权额度。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权额度：

考核结果	A	B	C
个人层面行权比例 (Y)	100%	80%	0%

激励对象个人当期可行权数量=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例 (X) ×个人层面行权比例 (Y)。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，相应数量的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度行权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

(二) 限制性股票激励计划的业绩考核

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2027 年 2 个会计年度,每个会计年度考核一次。以公司 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，对考核年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的解除限售比例。本激励计划授予的限制性股票的解除限售安排及对应业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)

第一个解除限售期	2026 年	35%	26%
第二个解除限售期	2027 年	82%	58%

考核指标	考核指标完成比例	公司层面解除限售比例 (X)
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%
确定公司层面解除限售比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A_n \leq A < A_m$ 时, $X=80\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 时, $X=0\%$ 。	

注：1、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率”以经审计的合并财务报表所载“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”为计算依据，且剔除本次及考核期间内其它激励计划股份支付费用影响的数值；

2、本激励计划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。

公司未满足上述业绩考核目标触发值的，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，由公司回购注销。

(2) 个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售额度。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际行权额度：

考核结果	A	B	C
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	80%	0%

激励对象个人当期可解除限售数量=个人当期计划解除限售额度×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (Y)。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能部分或完全解除限售的，相应数量的限制性股票由公司回购注销，不可递延至下一年度解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本计划考核期为 2026 年、2027 年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权/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、财务部与董事会办公室等相关部门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，经工作小组核实、确认后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、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、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五个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部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，须由当事人签字；

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

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) 本办法经公司股东会审议通过并自本计划生效后实施。

陕西斯瑞新材料股份有限公司董事会

2026年4月24日