湖南中科电气股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证湖南中科电气股份有限公司（以下简称“公司”）2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的管理团队诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《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、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的管理团队进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，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，从而提高管理绩效水平，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次激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、中层管理人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（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最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划预留授予限制性股票将于 2027 年 9 月 30 日（含当日）之前授予。本激励计划首次及预留授予的限制性股票归属期的相应考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2026 年营业收入或负极材料销售量为业绩基数，对各考核年度的营业收入增长率（A）或负极材料销售量增长率（B）进行考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	营业收入相对于2026 年的增长率（A）		负极材料销售量相对于2026 年的增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
首次及预留授予第一个归属期	2027 年	30%	25%	30%	25%
首次及预留授予第二个归属期	2028 年	60%	55%	60%	55%
首次及预留授予第三个归属期	2029 年	100%	90%	100%	90%

考核指标	业绩完成度	指标对应系数
营业收入相对于 2026 年的增长率（A）	A≥Am	X=100%
	Am＞A≥An	X=80%
	A＜An	X=0
负极材料销售量相对于 2026 年的增长率（B）	B≥Bm	Y=100%
	Bm＞B≥Bn	Y=80%
	B＜Bn	Y=0
各考核年度公司层面归属比例（M）		取上述 X、Y 的孰高值

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

2、上述“负极材料销售量”以公司年度报告披露的数据为准。

若公司未满足/未完全满足上述业绩考核指标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面归属比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	A/B+	B	C	D
个人层面归属比例（N）	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，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×公司层面归属比例（M）×个人层面归属比例（N）。所有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，由公司作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本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

（一）考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

（二）考核次数

本激励计划首次及预留授予限制性股票的考核年度为2027-2029年三个会计年度，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绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避。董事会根据本激励计划的相关规定及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

八、考核结果反馈与管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源部等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果的归档

1、考核结束后，人力资源部需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，绩效考核记录保存期 3 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由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。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。

湖南中科电气股份有限公司董事会

二〇二六年十一月二十七日