

深圳市星源材质科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市星源材质科技股份有限公司（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，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，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，公司制订了《深圳市星源材质科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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《深圳市星源材质科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 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。

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，具体包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员（包含外籍员工）。不包括公司独立董事、监事、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大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或公司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）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次限制性股票激励计划的组织、实施工作；

（二）公司董事会秘书办公室、人力行政中心、财务中心组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体的考核工作，并向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力行政中心、财务中心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。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属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：

本激励计划首次授予第二类限制性股票激励对象考核年度为 2024 年至 2026 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激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划首次授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 业绩考核目标 |
|--------|---|
| 第一个归属期 | 公司 2024 年度锂离子电池隔膜销售量较 2023 年度增长率不低于 30% |
| 第二个归属期 | 公司 2025 年度锂离子电池隔膜销售量较 2023 年度增长率不低于 60% |

| 归属期 | 业绩考核目标 |
|--------|--|
| 第三个归属期 | 公司 2026 年度锂离子电池隔膜销售量较 2023 年度增长率不低于 137% |

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2024 年第三季度报告披露前授予完成，预留授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2024 年第三季度报告披露后授予完成，预留授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年至 2026 年两个会计年度。公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 业绩考核目标 |
|--------|--|
| 第一个归属期 | 公司 2025 年度锂离子电池隔膜销售量较 2023 年度增长率不低于 60% |
| 第二个归属期 | 公司 2026 年度锂离子电池隔膜销售量较 2023 年度增长率不低于 137% |

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条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（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，激励对象个人考核评价结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。具体如下：

| 考核评级 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |
|----------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 考核结果 (S) | $S \geq 90$ | $90 > S \geq 75$ | $75 > S \geq 60$ | $S < 60$ |
| 标准系数 | 1 | | 0.7 | 0 |

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人考核评级为“优秀”、“良好”，则激励对象按照本激励计划规定比例归属其考核当年计划归属的全部限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“合格”，则公司按照本激励计划规定归属其对应考核当年计划归属的 70%限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“不合格”，则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。激励对象考核当年不得归属的限制性股票作废失效。

第六条 考核程序

公司考核工作小组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。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024 年至 2026 年三个会计年度,若预留部分在 2024 年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的业绩考核与首次授予一致。若预留部分在 2024 年第三季度报告披露之后授予,则预留部分限制性股票的考核期间为 2025 至 2026 年两个会计年度。公司层面和个人层面的业绩考核均每年考核一次。

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,可与人力行政中心沟通解决。如无法沟通解决,被考核对象在接到考核结果通知的 5 个工作日内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。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后,人力行政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,须由考核记录员签字。

3、绩效考核记录在本激励计划结束三年后由人力行政中心统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由公司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、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。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。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

深圳市星源材质科技股份有限公司董事会

2024 年 9 月 10 日