

# 深圳市铂科新材料股份有限公司

## 2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市铂科新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，制定了《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本计划”）。

为保证股权激励计划能够顺利实施，公司根据《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》等法律、法规、规范性文件和《深圳市铂科新材料股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定《2026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”）。

### 第一章 总 则

**第一条** 考核目的：为进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性，吸引和保留优秀人才，有效地将公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起，保障公司发展战略和经营目标的实现。

**第二条** 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，以实现股权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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

**第三条** 考核对象：本办法适用于2026年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括目前公司高级管理人员、核心骨干人员，不包括独立董事、外籍员工及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。

### 第二章 考核管理机构

**第四条 考核机构：**

- (一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- (二) 公司人力资源委员会、财务管理部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存；
- (三) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。
- (四) 公司董事会负责考核结果的审核。

**第五条 考核程序：**

- (一) 公司人力资源委员会、财务管理部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存；
- (二) 公司人力资源委员会、财务管理部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

**第六条 考核期间与次数：**

- (一) 考核期间：激励对象限售限制性股票归属的前一会计年度。
- (二) 考核次数：限制性股票激励计划期间每年度一次。

**第三章 考核内容**

**第七条 绩效考核指标：**

- (一) 公司业绩考核目标

对于按照本计划授予的限制性股票，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度归属的条件。

各年度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	2026年营业收入不低于22亿元，或2026年净利润不低于5.3亿元
第二个归属期	2027年营业收入不低于29亿元，或2027年净利润不低于6.2亿元
第三个归属期	2028年营业收入不低于36亿元，或2028年净利润不低于7.2亿元
第四个归属期	2029年营业收入不低于43亿元，或2029年净利润不低于8.4亿元
第五个归属期	2030年营业收入不低于50亿元，或2030年净利润不低于10亿元

注：1、本激励计划中所指净利润指标以扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划激励成本影响的经审计的净利润为计算依据。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。3、当期权益归属条件未成就时，相关权益不得递延至下期。（下同）

公司当年未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当期计划归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

## （二）个人绩效考核要求

### 1、激励对象的一般考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象上年度绩效考核合格的情况下才能获得限制性股票的归属资格。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为A+、A、B+、B、C+、C、D七个档次。

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的标准系数×激励对象当年计划归属的限制性股票数量

绩效考核结果	A+	A	B+	B	C+	C	D
标准系数	1.0	1.0	1.0	0.85	0.7	0.5	0

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。

### 2、高级管理人员的特殊考核要求

激励对象是公司高级管理人员的，若本计划有效期内该高级管理人员发生调离原职位的情况，还需考核其离任审计结果。如高级管理人员的离任审计结果不合格，公司不再依本计划继续授予新的限制性股票，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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部分，作废失效，不可递延至下一年度。

#### 第四章 考核结果管理

**第八条** 考核指标和结果的修正：考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

**第九条** 考核结果反馈：

（一）被考核者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结束八个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；核心骨干人员可向公司人力资源委员会提出申诉。人力资源委员会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答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告知相应的处理结果。

（三）绩效管理相关人员责任：

1、考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格；

2、各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

**第十条** 考核结果应用：

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及归属数量。

（二）考核结果作为限制性股票归属的依据：

1、绩效考核结果作为限制性股票的归属依据：公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度计划归属的限制性股票全部作废；公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可归属的限制性股票数量；

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资

格及归属数量；

3、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

**第十一条 考核结果归档：**

（一）董事会薪酬与考核委员授权公司人力资源委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年；

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字；

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

**第五章 附则**

**第十二条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

**第十三条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第十四条** 本办法自股东会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

深圳市铂科新材料股份有限公司

董事会

2026年4月22日