# 深圳市新星轻合金材料股份有限公司

# 2026 年限制性股票与股票期权激励计划

# 实施考核管理办法

深圳市新星轻合金材料股份有限公司（以下简称“公司”）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，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《深圳市新星轻合金材料股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划（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》有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市新星轻合金材料股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

## 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

## 二、考核原则

考核评价本着公正、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，实现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，实现公司与全体股东利益最大化。

## 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，为公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工，

但不包括独立董事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。所有激励对象必须是与公司或子公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

**四、考核机构**

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织和审核考核工作。

（二）公司证券法务部等相关部门负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

**五、考核指标及标准**

（一）限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 考核年度 | 年度营业收入考核目标（Am） | 或年度净利润考核目标（Am） |
|---|---|---|---|
| 第一个解锁期 | 2027年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2027年营业收入增长率不低于18% | 2027年度净利润不低于3,000万元 |
| 第二个解锁期 | 2028年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2028年营业收入增长率不低于30% | 2028年度净利润不低于5,000万元 |

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面解锁比例 |
|---|---|---|
| 实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A) | A≥ Am | X=100% |
| | Am>A≥ Am*80% | X=80% |
| | A<Am*80% | X=0% |

若预留部分在2027年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在2027年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为2028-2029年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 考核年度 | 年度营业收入考核目标（Am） | 或年度净利润考核目标（Am） |
| --- | --- | --- | --- |
| 第一个解锁期 | 2028年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2028年营业收入增长率不低于30% | 2028年度净利润不低于5,000万元 |
| 第二个解锁期 | 2029年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2029年营业收入增长率不低于45% | 2029年度净利润不低于8,000万元 |

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面解锁比例 |
| --- | --- | --- |
| 实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A) | A≥ Am | X=100% |
| | Am>A≥ Am*80% | X=80% |
| | A<Am*80% | X=0% |

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

2、个人层面绩效考核要求

公司董事会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，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解除限售的股份数量：

| 考核评级 | A-优秀 | B-良好 | C-合格 | D-不合格 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 个人层面解除限售比例 | 100% | 100% | 80% | 0% |

如果公司当年公司层面业绩考核达标，则激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，公司将按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）股票期权

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为2027-2028年两个会计年度，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的行权条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 考核年度 | 年度营业收入考核目标（Am） | 或年度净利润考核目标（Am） |
|---|---|---|---|
| 第一个行权期 | 2027年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2027年营业收入增长率不低于18% | 2027年度净利润不低于3,000万元 |
| 第二个行权期 | 2028年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2028年营业收入增长率不低于30% | 2028年度净利润不低于5,000万元 |

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面解锁比例 |
|---|---|---|
| 实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A) | A≥ Am | X=100% |
| | Am>A≥ Am*80% | X=80% |
| | A<Am*80% | X=0% |

若预留部分在2027年第三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权的各年度业绩考核目标与首次授予的股票期权一致；若预留部分在2027年第三季度报告披露后授出，则预留授予的股票期权考核年度为2028-2029年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 考核年度 | 年度营业收入考核目标（Am） | 或年度净利润考核目标（Am） |
|---|---|---|---|
| 第一个行权期 | 2028年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2028年营业收入增长率不低于30% | 2028年度净利润不低于5,000万元 |
| 第二个行权期 | 2029年度 | 以2025及2026年度实现的营业收入的平均数为基数，2029年营业收入增长率不低于45% | 2029年度净利润不低于8,000万元 |

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面解锁比例 |
|---|---|---|
| 实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A) | A≥ Am | X=100% |
| | Am>A≥ Am*80% | X=80% |
| | A<Am*80% | X=0% |

公司未满足上述业绩考核目标的，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或递延至下期行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

公司董事会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际行权的股票期权数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，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的股票期权数量：

| 考核评级 | A-优秀 | B-良好 | C-合格 | D-不合格 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 个人层面行权比例 | 100% | 100% | 80% | 0% |

如果当年公司层面业绩考核达标，则激励对象当年实际行权股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权股票期权因个人层面绩效考核原因不能行权或不能完全行权的，公司取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票/股票期权考核年度为2027-2028年两个会计年度，公司及个人层面均每年考核一次。若预留限制性股票/股票期权在2027年第三季度报告披露前授出，则预留限制性股票/股票期权的各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留限制性股票/股票期权在2027年第三季度报告披露后授出，则预留限制性股票/股票期权考核年度为2028-2029年两个会计年度，公司及个人层面均每年考核一次。

## 七、考核程序

公司证券法务部配合收集激励对象的考核结果并汇总，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。

## 八、考核结果管理

（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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政和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申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，证券法务部需按公司董事会薪酬与考核委员会的要求保留绩效考核所有资料记录，保存期限至少为五年。

（三）为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修订或重新记录，需有考核记录员与当事人共同签字确认。

**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。

深圳市新星轻合金材料股份有限公司董事会

2026年11月26日