

广东思泉新材料股份有限公司

2026 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证广东思泉新材料股份有限公司（以下简称“思泉新材”或“公司”）2026 年限制性股票与股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心管理人员、核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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》等法律、法规、规范性文件及《广东思泉新材料股份有限公司章程》《广东思泉新材料股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《广东思泉新材料股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证股权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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于 2026 年限制性股票与股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才。

所有激励对象应在公司授予权益时及本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）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负责组织和审核考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务中心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准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、第二类限制性股票公司层面业绩考核目标

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，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	以 2025 年度营业收入为基准，2026 年度营业收入增长率不低于 30.00%；
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 45.00%；
第三个归属期	以 2025 年度营业收入为基准，2028 年度营业收入增长率不低于 75.00%。

注：上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 45.00%；
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基准，2028 年度营业收入增长率不低于 75.00%。

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可归属的限制性股票均取消归属，并作废失效。

2、股票期权公司层面业绩考核目标

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年度营业收入为基准，2026 年度营业收入增长率不低于 30.00%；
第二个行权期	以 2025 年度营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 45.00%；
第三个行权期	以 2025 年度营业收入为基准，2028 年度营业收入增长率不低于 75.00%。

注：上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分股票期权各行权期的业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年度营业收入为基准，2027 年度营业收入增长率不低于 45.00%；
第二个行权期	以 2025 年度营业收入为基准，2028 年度营业收入增长率不低于 75.00%。

若公司未达到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，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

1、第二类限制性股票个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

第二类限制性股票	考核结果	优秀	合格	不合格
	绩效评定	A	B	C
	归属比例	100.00%	80.00%	0.00%

激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量乘以个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则不能归属的第二类限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

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/多个批次的第二类限制性股票取消归属或终止本激励计划。

2、股票期权公司个人业绩考核目标

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为三个档次，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的股份数量：

股票期权	考核结果	优秀	合格	不合格
	绩效评定	A	B	C
	归属比例	100.00%	80.00%	0.00%

激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量乘以个人层面归属比例。

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，则不能行权的股票期权作废失效，由公司注销，不可递延至下一年度。

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行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授的限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划限制性股票的考核年度为2026-2028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考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，激励对象的直接主管及人力资源部应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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，薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为第二类限制性股票归属、股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须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，须经考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修改，并由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起开始实施。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。

广东思泉新材料股份有限公司董事会

2026 年 9 月 7 日