

深圳新宙邦科技股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳新宙邦科技股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)为进一步建立健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,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,公司制定了公司《2025 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”)。

为保证股权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》等有关法律、法规和规范性文件,以及公司章程、本限制性股票激励计划的相关规定,结合公司的实际情况,特制定本办法。

第一条 考核目的

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的具体目标,科学化、规范化、制度化管理激励对象,确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时,引导激励对象提升工作能力、工作绩效,为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

(一) 坚持公正、公开、公平的原则,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、年度经营目标相结合,与激励对象工作业绩、贡献紧密结合,从而提高公司整体业绩,实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象,即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,包括公司(含控股子公司、分公司)任职的董事、高级管理人员、中基层管理人员和核心技术(业务)骨干,以及公

司董事会认为应当激励的其他员工，不包含独立董事和监事。

第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

（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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

（一）归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属时间	归属权益数量 占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在2025年三季度披露之前授予完成，则预留部分与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2025年三季度披露后授予完成，则预留部分的归属期限和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量 占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送

股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（二）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（三）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。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，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X）。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润（Am）	营业收入（Bm）
第一个归属期	2025 年	11 亿元	100 亿元
第二个归属期	2026 年	14 亿元	120 亿元
第三个归属期	2027 年	18 亿元	150 亿元

考核指标	业绩完成度	对应归属比例（X）
净利润（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$80\% \leq A/A_m < 100\%$	$X_1=A/A_m$
	$A/A_m < 80\%$	$X_1=0\%$
营业收入（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$80\% \leq B/B_m < 100\%$	$X_2=B/B_m$
	$B/B_m < 80\%$	$X_2=0\%$
公司层面归属比例 X	$X=X_1*50\%+X_2*50\%$	

注：1、上述考核期内的“净利润”指标为公司经审计合并报表的扣除非经常性损益的归属于母公司股东的净利润，下同；

2、若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份/债券或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴（下同）；

3、上述“营业收入”为公司经审计的合并报表的营业收入，下同；

4、计算公司层面归属比例（X）不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果，下同。

若预留部分在 2025 年三季度报披露之前授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年三季度报披露之后授予，则预留部分业绩

考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润（Am）	营业收入（Bm）
第一个归属期	2026 年	14 亿元	120 亿元
第二个归属期	2027 年	18 亿元	150 亿元

考核指标	业绩完成度	对应归属比例（x）
净利润（A）	$A \geq Am$	$X_1=100\%$
	$80\% \leq A/Am < 100\%$	$X_1=A/Am$
	$A/Am < 80\%$	$X_1=0\%$
营业收入（B）	$B \geq Bm$	$X_2=100\%$
	$80\% \leq B/Bm < 100\%$	$X_2=B/Bm$
	$B/Bm < 80\%$	$X_2=0\%$
公司层面归属比例 x	$X=X_1*50\%+X_2*50\%$	

公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

（四）满足业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

激励对象的业务单元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。并依照激励对象所属的业务单元的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：

考评结果	A	B	C	D
业务单元层面归属比例（Y）	100%	100%	70%	0%

（五）满足个人层面绩效考核要求

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，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例 (Z)	100%	100%	70%	0%

若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“C”及以上），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股票数量×公司层面的归属比例（X）×[业务单元层面归属比例（Y）×50%+个人层面归属比例（Z）×50%]。

如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考评结果为“D”），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。

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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

第六条 考核年度与次数

激励对象可归属限制性股票的前一会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，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。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

第八条 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，人力资源部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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳新宙邦科技股份有限公司董事会

2025 年 4 月 10 日