创元科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章　总　则

第一条 为保证创元科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，健全公司长期激励约束机制，充分调动公司骨干人员的工作积极性，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》〔国资发分配〔2008〕171 号）、《上市公司股权激励管理办法》，并参考《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（国资发考分规〔2019〕102 号）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178 号）等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》等有关规定，并结合公司实际情况，特制订《创元科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称为“本办法”）。

第二条 除特别指明，本办法中涉及用语的含义与《创元科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》中该等名词的含义相同。

第三条 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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司本激励计划的顺利实施。

第四条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

第五条 考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划确定的所有激励对象。包括：公司董事、

高级管理人员、骨干人员。

本激励计划激励对象不包括公司独立董事、外部董事以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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）具有劳动关系或聘用关系。

第二章　考核机构

第六条 董事会提名与薪酬委员会负责领导和组织本激励计划的考核实施工作。公司人力资源部在董事会提名与薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作。

第七条 公司人力资源部会同财务部、董事会秘书处及相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。

第八条 公司董事会负责考核结果的审核。

第三章　绩效考评评价指标及标准

第九条 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，将分年度进行考核并解除限售，考核年度为 2027-2029 年的三个会计年度，在解除限售期对每个考核年度进行考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

本激励计划限制性股票解除限售的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1.2027年净资产现金回报率EOE不低于12%，且不低于同行业平均水平； 2.以2023年-2025年三年营业利润平均值为基数，2027年营业利润增长率不低于15%，且不低于同行业平均水平； 3.2027年现金分红比例不低于当年上市公司归母净利润的15%。
第二个解除限售期	1.2027-2028年两年平均净资产现金回报率 EOE 不低于12%，且不低于同行业平均水平； 2.以2023年-2025年三年营业利润平均值为基数，2027-2028年两年平均营业利润增长率不低于20%，且不低于同行业平均水平； 3.2028年现金分红比例不低于当年上市公司归母净利润的15%。
第三个解除限售期	1.2027-2029年三年平均净资产现金回报率EOE不低于12%，且不低于同行业平均水平； 2.以2023年-2025年三年营业利润平均值为基数，2027-2029年三年平均营业利润增长率不低于25%，且不低于同行业平均水平； 3.2029年现金分红比例不低于当年上市公司归母净利润的15%。

注：1.上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的合并财务报告为准。

2.上述业绩指标 EOE=EBITDA/平均净资产，是反映股东回报和公司价值创造的综合性指标，其中 EBITDA=利润总额+固定资产折旧+使用权资产摊销+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出，同时在计算 EOE 时，采用剔除有效期内公司所有股权激励计划的股份支付费用影响后利润总额为核算口径。

3.若公司及下属公众公司未来发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则在计算 EOE 时可剔除该等行为引起的净资产变动额及其产生的相应收益额。

4.若在计算同行业（按照 Wind 行业分类标准，创元科技属于“工业-环保Ⅱ”）均值时，同行业企业相关指标数据出现极值（±200%），则由公司董事会根据股东会授权剔除相关样本。

5.在本激励计划有效期内，如外部产业环境、国际政治经济形势、行业监管政策等发生重大变化，导致原定业绩考核指标的基础、口径或可比性发生重大变化的，公司董事会在股东会授权范围内按照相关法律法规及本激励计划规定，对相关业绩考核指标的计算口径或可比口径进行合理调整，并履行相应审议程序和信息披露义务。

6.上述解除限售安排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。

限制性股票的解除限售条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售。若某个解除限售期的业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格与市场价格（董事会审议回购事项前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销，不可递延至以后年度。

第十条 激励对象个人层面考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。个人考核年度为 2027-2029 年，激励对象个人考核由个人的年度绩效考评评价指标确定考评结果，原则上年度绩效评价结果划分为“A 优秀”、“B 良好”和“C 未达解锁条件”三个档次。年度考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。具体如下表所示：

年度考核总分	85≤X≤100	70≤X<85	X<70
考核等级	A 优秀	B 良好	C 未达解锁条件
标准系数	1.0	0.8	0

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的数量×标准系数。

当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本激励计划以授予价格与市场价格（董事会审议回购事项前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销，不可递延至以后年度。

第四章　考核期间与次数

第十一条 考核期间

激励对象限制性股票解除限售期对应的考核年度。

第十二条 考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

第五章　考核程序

第十三条 公司人力资源部在董事会提名与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董事会提名与薪酬委员会。

第十四条 董事会提名与薪酬委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

第六章　考核结果反馈及应用

第十五条 考核对象有权了解自己的考核结果，公司应当在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

第十六条 如果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，被考核对象可向董事会提名与薪酬委员会申诉，董事会提名与薪酬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。

第十七条 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第七章　考核结果的管理

第十八条 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会提名与薪酬委员会可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。

第十九条 考核结果的归档

考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核结论，绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年。

第二十条 为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。

第八章　附　则

第二十一条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第二十二条 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，修改亦同。如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规及规范性文件存在冲突，则以最新的法律、法规及规范性文件相关规定为准。

创元科技股份有限公司

董　事　会

2026 年 10 月 13 日