

上纬新材料科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上纬新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”或“上纬新材”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，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，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《上纬新材 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

建立、健全公司长效激励约束机制，加强本激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，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、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及激励对象为董事会认为需要激励的人员，不包括董事、高级管理人员和核心技术人员（指经公司认定并披露的核心技术人员）。所有激励对象必须在本激励计划的考核期

内与公司（含分、子公司）签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）公司董事会提名与薪酬考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部组成考核小组负责具体实施考核工作，向提名与薪酬考核委员会报告工作；
- （三）公司人力资源部、财务部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）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

- （一）公司层面业绩考核
- 本激励计划的业绩考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，并分年度对公司业绩指标进行考核。具体业绩考核指标如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核指标
第一个归属期	2026	指标一：2026 年，自公司控制权变更后开展的新业务（剔除新材料业务，以下简称“新业务”）收入占总收入比例不低于 25% 指标二：2026 年新业务发明专利新增申请量不低于 100 项 指标三：2026 年新业务研发投入占比不低于新业务营业收入的 40%
第二个归属期	2027	指标一：以 2026 年新业务收入为基数，2027 年新业务收入净增长率不低于 160% 指标二：2027 年新业务发明专利新增申请量不低于 200 项 指标三：以 2026 年新业务研发投入为基数，2027 年新业务研发投入净增长率不低于 100%
第三个归属期	2028	指标一：以 2026 年新业务收入为基数，2028 年新业务收入净增长率不低于 700% 指标二：2028 年新业务发明专利新增申请量不低于 400 项 指标三：以 2026 年新业务研发投入为基数，2028 年新业务研发投入净增长率不低于 300%

若本次激励计划预留部分的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致。若本次激励计划预留部分在 2026 年第三季度报告披露之后授予，则相应公司层面考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，其各年度的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核	考核指标
-----	------	------

	年度	
第一个归属期	2027	指标一：以 2026 年新业务收入为基数，2027 年新业务收入净增长率不低于 160% 指标二：2027 年新业务发明专利新增申请量不低于 200 项 指标三：以 2026 年新业务研发投入为基数，2027 年新业务研发投入净增长率不低于 100%
第二个归属期	2028	指标一：以 2026 年新业务收入为基数，2028 年新业务收入净增长率不低于 700% 指标二：2028 年新业务发明专利新增申请量不低于 400 项 指标三：以 2026 年新业务研发投入为基数，2028 年新业务研发投入净增长率不低于 300%

本激励计划以上述考核指标完成情况确定公司层面归属比例。若每年度考核结果同时达到三项业绩考核指标，则公司层面归属比例为 100%；若考核结果未同时达到三项业绩考核指标，则公司层面归属比例为 0。根据上述归属原则，所有激励对象未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B+、B、C 四个档次，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每个归属期实际归属的股份数量：

考核结果	A	B+	B	C
个人层面归属比例	100%			0

在公司业绩考核达成的情况下，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×个人层面归属比例。

第六条 考核期间与次数

首次授予部分的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	50%

若预留部分的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的考核期间与首次授予一致；若预留部分的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之后授予，则考核期间为 2027 年-2028 年两个会计年度，预留授予的限制性股票的各批次归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

公司层面的业绩考核以及激励对象个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在提名与薪酬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提名与薪酬考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

- 1、被考核对象有权了解自己的考核结果，主管部门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。
- 2、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，被考核对象可在收到考核结果后的 5 个工作日内向提名与薪酬考核委员会申诉，提名与薪酬考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。
- 3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

- 1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由提名与

薪酬考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、修订及解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、激励计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自激励计划生效后实施。

上纬新材料科技股份有限公司董事会

2026 年 8 月 15 日