

赣州逸豪新材料股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

赣州逸豪新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为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，激励公司董事、高级管理人员、核心骨干员工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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，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《赣州逸豪新材料股份有限公司章程》《2026 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

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，包括公告本激励计划时在公司任职的公司董事、高级管理人员、核心骨干员工。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- （二）公司证券部、人力资源部、财务部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及报告工作；
- （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准确性负责；

（四）公司董事会负责最终考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件，具体如下所示：

本激励计划授予的限制性股票的归属考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

对应考核年度	考核年度	铜箔销量目标值（Ym）	净利润目标值（Pm）
第一个归属期	2027 年度	以 2026 年铜箔销量为基数，2027 年度铜箔销量增长率为 15%	以 2026 年净利润为基数，2027 年度公司净利润为 1.4 亿元且净利润增长率为 30%
第二个归属期	2028 年度	以 2026 年铜箔销量为基数，2028 年度铜箔销量增长率为 25%	以 2026 年净利润为基数，2028 年度公司净利润为 2.0 亿元且净利润增长率为 80%

注 1：“铜箔销量”为公司合并报表口径下公司自产铜箔的对外销量，公司覆铜板业务和 PCB 业务领用的铜箔视同销售。下同；

注 2：“净利润”为公司经审计的合并报表净利润，且剔除公司实施股权激励的股份支付费用对该年度净利润产生的影响，下同。

注 3：因公司拟向特定对象发行股票募集资金用以收购江苏铭丰电子科技有限公司（以下简称“铭丰电子”）的控股权（以下简称“本次收购”）。本次收购构成重大资产重组，本次发行及收购尚需要深交所审核通过并经中国证监会作出同意注册决定。如本次收购在考核年度期间完成，则上述考核年度的销量和净利润以公司合并报表的自产铜箔销量及剔除公司实施股权激励的股份支付费用影响后的净利润为准。如本次收购在任一考核年度期间内完成，则 2026 年基期的铜箔销量和净利润调整为由两部分加总构成，一是公司 2026 年铜箔销量和净利润，二是铭丰电子 2026 年对应期间的铜箔销量和净利润（若净利润为负数，则视同零），其中铭丰电子 2026 年对应期间指的是 2026 年中与本次收购完成所在考核年度内合并日后所涵盖月度区间相对应的同期期间；如 2026 年度对应期间公司与铭丰电子存在交易，则以抵消重复计算后的合计铜箔销量或者合计净利润为依据。例如 2027 年 4 月末完成本次收购，合并日后 2027 年所涵盖月度区间为 2027 年 5 月-12 月，则铭丰电子 2026 年对应期间是 2026 年 5 月-12 月。对于 2027 考核年度，2026 年基期的销量是 2026 年度公司铜箔销量和 2026 年 5-12 月铭丰电子铜箔销量的总量合计，如两方存在交易则抵消重复计算后的销量。

注 4：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。下同。

各考核年度业绩完成情况对应归属比例如下表所示：

考核指标	业绩目标达成率	对应公司层面归属比例
考核年度铜箔销量增长率（Y）或净利润指标（P）	$Y/Y_m \geq 100\%$ 或 $P/P_m \geq 100\%$	100%
	$70\% \leq Y/Y_m < 100\%$ 或 $70\% \leq P/P_m < 100\%$	$\text{MAX}(Y/Y_m, P/P_m)$
	$Y/Y_m < 70\%$ 且 $P/P_m < 70\%$	0

注：净利润指标达成率是指考核年度净利润数值和增长率均需达成上表中的达成率；而后计算归属比例时以净利润数值和增长率的目标达成率的较高者为准。

若根据上表计算，公司层面的归属比例为 0 或低于 100%，激励对象当期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）个人层面业绩考核要求

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。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀、良好、合格、不合格”四个档次，届时依据限制性股票授予考核年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。

个人绩效考核结果与个人层面授予比例对照关系如下表所示：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	80%	40%	0%

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格并经公司董事会审议通过，方达成归属当期相应比例的激励股票个人归属条件，激励对象可按照考核结果对应的归属比例计算实际额度归属，当期未归属部分股票取消归属，并作废失效，不可递延至下一年度；若激励对象考核不合格或经公司董事会、董事会薪酬与考核委员会审议未通过，则其相对应归属期所获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，公司合并报表层面的业绩考核及激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司的业绩考核指标；

（二）公司考核工作小组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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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；

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内与考核工作小组沟通解决。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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。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。

赣州逸豪新材料股份有限公司董事会

2026年10月15日