

# 扬州海昌新材股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

扬州海昌新材股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励约束机制，吸引留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效将股东利益、公司利益和员工利益三者紧密结合，共同促进公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《扬州海昌新材股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《扬州海昌新材股份有限公司章程》《扬州海昌新材股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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，保证公司 2026 年限制性股票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 2026 年限制性股票激励计划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。

## 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票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，包括在公司任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

## 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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。

## 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司各年度营业收入或归属于上市公司股东净利润值进行考核，具体考核目标如下：

归属期	考核年度	基数年度	营业收入或归属于上市公司股东净利润增长率	
			目标值 ( Am )	触发值 ( An )
第一个归属期	2026 年度	2025 年度	25%	20%
第二个归属期	2027 年度		56.25%	44%

注：

- 1、上述“营业收入和归属于上市公司股东净利润”口径以会计师事务所经审计的报表数据为准；
- 2、上述“营业收入和归属于上市公司股东净利润”不包括考核年度海昌新材控股子公司深圳市信为通讯技术有限公司数据。

考核指标	考核指标完成情况	公司层面归属比例 X
以 2025 年度营业收入和归属于上市公司股东净利润为基数，对应考核年度营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am$
	$A < An$	$X=0\%$

预留部分公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定组织实施。根据个人年度的绩效考核结果，对个人绩效考核结果分为 A、B 两档，各档对应的归属情况如下：

绩效考评评价结果	对应等级	个人层面归属比例 (N)
----------	------	--------------

X $\geq$ 80 分	A	100%
X<80 分	B	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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数量 $\times$ 个人层面归属比例。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分考核期间为 2026-2027 两个会计年度，各年度公司层面考核指标与上述首次授予部分对应年度的考核指标一致。每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务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。

## 八、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 5 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、财务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，经薪酬与考核委员会批准后统一销毁。

## 九、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）本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

扬州海昌新材股份有限公司

董事会

2026年3月26日