

厦门厦钨新能源材料股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

厦门厦钨新能源材料股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引并留住优秀人才，充分调动公司（含分/子公司，下同）任职的核心骨干人员的积极性，将员工利益与公司长远发展紧密绑定，激发团队活力，提升公司核心竞争力，推动公司稳健前行，实现可持续增长，根据有关法律法规规定，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，制订了《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》《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》《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 号文）《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 号文）等有关规定和《厦门厦钨新能源材料股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定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设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；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。

二、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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。本激励计划授予的激励对象为公司公告本激励计划时在公司（含分支机构）或全资、控股子公司任职的核心骨干人员（不包括公司董事和高级管理人员）。本激励计划激励对象不包含公司董事和高级管理人员。

四、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（以下简称“薪酬委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、财务中心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，公司内审部门监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划获授的限制性股票解除限售的公司层面业绩考核条件为：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	（1）2026 年每股收益不低于 1.40 元/股，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值； （2）以 2023-2025 年净利润均值为基准，2026 年净利润增长率不低于 20%，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值； （3）2026 年公司专利申请数量不低于 86 个。
第二个解除限	（1）2027 年每股收益不低于 1.50 元/股，且不低于同行业平均值或对标企

售期	业 75 分位值； (2)以 2023-2025 年净利润均值为基准,2027 年净利润增长率不低于 35%，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值； (3) 2027 年公司专利申请数量不低于 90 个。
第三个解除限售期	(1) 2028 年每股收益不低于 1.65 元/股，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值； (2)以 2023-2025 年净利润均值为基准,2028 年净利润增长率不低于 55%，且不低于同行业平均值或对标企业 75 分位值； (3) 2028 年公司专利申请数量不低于 95 个。

备注：1、上述“净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，“每股收益”是指扣除非经常性损益后的每股收益，且上述考核指标以剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据。

2、在股权激励有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以 2025 年底股本总数为计算依据。

3、在各年度考核过程中，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据，并剔除解除限售时的 ST 及*ST 企业；若同行业公司或对标公司出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值或异常值时，则公司董事会可以根据实际情况予以剔除或更换样本。

4、在股权激励计划有效期内，若公司发生重大资产重组，则在发生重大资产重组当期及后续各解除限售期计算公司层面业绩考核指标时，剔除重组收益或亏损、商誉减值、收购企业后续经营损益（如有）等一切与该重大资产重组相关因素的影响。

5、在股权激励计划有效期内，若公司因发生资产收购、资产处置等行为，导致公司当年实现特殊收益、亏损或形成商誉但无相应现金流入或流出等特殊情况的，则公司董事会可以在后续解除限售期计算公司层面业绩考核指标时，剔除上述原条款修订后的条款特殊收益、亏损或商誉减值的影响。

公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、同行业及对标企业的选取

公司主要从事新能源电池正极材料的研发、生产和销售，主要产品为钴酸锂、三元材料、磷酸铁锂、氢能材料等。根据申万行业分类，公司所属行业为“电

力设备--电池--电池化学品”。选取申万行业分类为“电力设备--电池--电池化学品”的 A 股上市企业，并剔除 ST 及*ST 企业作为同行业公司。

按照“市场可比、业务相似、行业领先、规模相近”的原则，从 A 股申万行业分类为“电力设备--电池--电池化学品”的上市公司中，选择 12 家作为对标公司。具体名单如下：

序号	证券代码	证券简称
1	688005.SH	容百科技
2	300073.SZ	当升科技
3	688148.SH	芳源股份
4	300769.SZ	德方纳米
5	301358.SZ	湖南裕能
6	688707.SH	振华新材
7	688779.SH	五矿新能
8	688275.SH	万润新能
9	300919.SZ	中伟新材
10	603906.SH	龙蟠科技
11	301487.SZ	盟固利
12	920809.BJ	安达科技

在各年度考核过程中，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据，并剔除解除限售时的 ST 及*ST 企业；若同行业公司或对标公司出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值或异常值时，则公司董事会可以根据实际情况予以剔除或更换样本。

（二）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部等相关部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例，具体如下：

考核等次	S	A	B	C	D
标准系数		1.0		0.8	0

激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人标准系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面考核原因不能解除限

售或不能完全解除限售的，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核年度与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束次月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，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 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解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，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、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，由薪酬委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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、

本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

厦门厦钨新能源材料股份有限公司董事会

2026 年 4 月 21 日