

苏州宇邦新材料股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

苏州宇邦新材料股份有限公司（以下简称“公司”或“宇邦新材”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心管理、技术和业务人才，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，使各方共同关注公司的长远发展，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，拟实施《2024 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2024 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》《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、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《2024 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”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，确保实现本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。

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。

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。本激励计划涉及的激励对象共计 49 人，为公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、董事会认为需要激励的其他人员，不包括宇邦新材独立董事、监事、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、子女以及外籍员工。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司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) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作；

(三) 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

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司、部门/事业部、激励对象个人三个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2024 年-2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一：

	1、以 2022 年-2023 年平均焊带产品出货量为基准，2024 年焊带产品出货量增长率不低于 37%； 2、以 2022 年-2023 年平均营业收入为基准，2024 年度营业收入增长率不低于 34%。	
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年-2023 年平均焊带产品出货量为基准，2024 年与 2025 年累计焊带产品出货量增长率不低于 114%； 2、以 2022 年-2023 年平均营业收入为基准，2024 年与 2025 年累计营业收入增长率不低于 95%。	
考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例 (X)
实际完成比例 (A)	A ≥ 100%	X=100%
	85% ≤ A < 100%	X=80%
	A < 85%	X=0%

注：（1）上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。

（2）2024 年与 2025 年累计焊带产品出货量增长率=[（2024 年焊带产品出货量 ÷ 基准数+2025 年焊带产品出货量 ÷ 基准数）-2]×100%；

（3）2024 年与 2025 年累计营业收入增长率=[（2024 年营业收入 ÷ 基准数+2025 年营业收入 ÷ 基准数）-2]×100%。

（4）考核目标完成比例=考核对象增长达成值/考核对象增长率的的目标值，实际完成比例取营业收入与焊带产品完成比例的孰高值。

（二）部门/事业部层面的考核要求

在本激励计划执行期间，公司每年依照公司内部相关考核规定，结合公司层面业绩考核目标，对激励对象所在部门/事业部设定考核目标，并以达到部门/事业部层面考核目标作为激励对象当期的归属条件之一。具体部门/事业部层面考核目标及归属比例按照公司内部相关绩效管理制度执行。

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象对应的个人层面归属比例，将由激励对象的个人绩效综合得分决定，如下所示：

个人绩效综合得分	K
个人层面归属比例	K/100

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归

属比例×部门/事业部层面归属比例×个人层面归属比例。激励对象考核当期不能归属的限制性股票由公司作废。

第六条 考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门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。

第七条 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，员工直接主管或公司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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后的 5 个工作日内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。

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，人力资源部、财务部等相关部门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 3 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。

第八条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的

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）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

苏州宇邦新材料股份有限公司董事会

二〇二四年九月十九日