

# 上海新朋实业股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

上海新朋实业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营管理机制，完善公司的法人治理结构，促进公司建立健全激励约束机制，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《上海新朋实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为保证本次限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

### 第一章 总 则

#### 第一条 考核目的

本办法旨在通过对公司及控股子公司核心管理人员及核心骨干员工的工作业绩、能力态度等方面进行全面评估，保证公司股权激励计划的顺利实施，同时健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司的可持续发展。

#### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，为公司公告本激励计划时在公司及其子公司任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。公司独立董事、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、子女不得参加本计划。

#### 第四条 考核工具

《绩效考核评估表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

## **第二章 考核组织管理机构**

### **第五条 考核机构**

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作；

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况；

3、公司人事行政部、财务管理部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

4、公司人事行政部、财务管理部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总；

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

### **第六条 考核程序**

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人事行政部、财务管理部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人事行政部、财务管理部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人事行政部、财务管理部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人事行政部、财务管理部、董事会办公室等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人事行政部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人事行政部提出申诉，人事行政部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解除限售实施的依据。

第七条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2026 年度、2027 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予的限制性股票分两期解除限售。在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

1、公司层面考核内容

本次授予的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核指标                                                                                                    |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润或营业收入为基数，2026 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 5% 或者营业收入增长率不低于 5%，满足其中之一即可   |
| 第二个解除限售期 | 以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润或者营业收入为基数，2027 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 10%或者营业收入增长率不低于 10%，满足其中之一即可 |

注：上述2026年至2027年考核期间的扣非后的净利润指标，是指经审计的合并报表归属于上市公司股东扣非后的净利润且剔除本次及其他股权激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

2、激励对象个人层面的绩效考核

个人考核结果对应的解除限售比例规定具体如下：

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果共分为合格、不合格两个档次，具体划分标准如下：

|      |      |        |
|------|------|--------|
| 考核等级 | 考核分数 | 解除限售比例 |
|------|------|--------|

|     |        |      |
|-----|--------|------|
| 合格  | 80 分以上 | 100% |
| 不合格 | 80 分以下 | 0%   |

**第九条 考核结果的应用**

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据其个人绩效考核结果按比例解除限售。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到合格，则激励对象对应考核当年的限制性股票可全部解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果不合格，则激励对象对应考核当年的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。个人当期可解除限售比例计算公式如下：

个人当期可解除限售比例=个人绩效考核结果对应的比例，同时，激励对象需满足：

- （1）激励对象需对自身社会行为做出保证，承诺不违反各项法律法规（如酒驾等），不造成对公司有负面影响的社会舆论事件等；
- （2）如有发现包括但不限于上述事项，公司将直接按考核等级不合格处理。

**第四章 考核结果的管理**

**第十条 考核结果管理**

- 1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。
- 3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

**第五章 附则**

**第十一条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十二条** 本办法自股东会审议通过之日起开始实施。

上海新朋实业股份有限公司董事会

2026 年 9 月 17 日