

拉普拉斯新能源科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证拉普拉斯新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，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，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，推进公司未来发展战略和经营目标的实现，依据《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》等有关法律、法规、规范性文件，以及《拉普拉斯新能源科技股份有限公司章程》《拉普拉斯新能源科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《拉普拉斯新能源科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

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，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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即董事会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，包括公司（含控股子公司、分公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及核心业务骨干，不包括公司独立董事。

以上激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘

任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职并已与公司签署劳动合同或聘用合同。

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并向其报告工作；
- （三）公司人力资源部、财务部、董事会办公室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）公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核标准

（一）激励对象满足各归属期任职期限要求
激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（二）公司层面业绩考核要求
本激励计划考核营业收入增长率或净利润增长率或战略创新业务新签订单金额。若以上任一指标达到目标值，则公司层面归属比例为 100%；若三个指标均未达到目标值，但任一指标达到触发值，则公司层面归属比例为 80%；若三个指标均未达到触发值，则公司层面归属比例为 0%。

本激励计划首次授予部分的限制性股票考核年度为 2026-2029 四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以 2023-2025 年营业收入平均值为基数，对应考核年度增长率 (A)		以 2023-2025 年净利润平均值为基数，对应考核年度增长率 (B)		考核年度战略创新业务新签订单金额 (C)	
		目标值	触发值	目标值	触发值	目标值	触发值
		Am	An	Bm	Bn	Cm	Cn
第一个归属期	2026	10%	8%	10%	8%	/	
第二个归属期	2027	15%	12%	15%	12%	2 亿元	1.6 亿元
第三个归属期	2028	25%	20%	25%	20%	4 亿元	3.2 亿元

第四个 归属期	2029	35%	28%	35%	28%	6 亿元	4.8 亿元
------------	------	-----	-----	-----	-----	------	--------

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司上市后实施的本次股权激励计划及未来实施的股权激励计划和员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

3、“战略创新业务新签订单金额”为非晶硅光伏业务的新签订单额（含税金额），包括 DEMO 订单，非晶硅光伏业务包括但不限于钙钛矿、半导体（含分立器件、集成电路、先进封装等）、科学仪器等战略创新业务，下同。若发生订单解除，则不计入在内，对应扣除订单解除当年度对应的新增订单金额；数据以经公司聘请的会计师事务所出具的专项报告为计算依据。

4、2026 年业绩考核目标仅设置营业收入增长率（A）、净利润增长率（B），战略创新业务新签订单金额（C）不作为当期考核指标，该指标对应考核年度为 2027 年至 2029 年。

5、上述业绩考核不构成公司对业绩指标的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

本激励计划预留授予部分的限制性股票若在 2026 年第三季度报告披露之前（含披露当日）授予，则预留授予限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致，若在 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以 2023-2025 年营业收入平均值为基数，对应考核年度增长率 (A)		以 2023-2025 年净利润平均值为基数，对应考核年度增长率 (B)		考核年度战略创新业务新签订单金额 (C)	
		目标值	触发值	目标值	触发值	目标值	触发值
		Am	An	Bm	Bn	Cm	Cn
第一个归属期	2027	15%	12%	15%	12%	2 亿元	1.6 亿元
第二个归属期	2028	25%	20%	25%	20%	4 亿元	3.2 亿元
第三个归属期	2029	35%	28%	35%	28%	6 亿元	4.8 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
各年度营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%

	$A < A_n$	$X = 0\%$
各年度净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y = 80\%$
	$B < B_n$	$Y = 0\%$
各年度战略创新业务新签 订单金额 (C)	$C \geq C_m$	$Z = 100\%$
	$C_n \leq C < C_m$	$Z = 80\%$
	$C < C_n$	$Z = 0\%$
公司层面归属比例 (P)		$P = \text{MAX}(X, Y, Z)$

公司层面归属比例计算方法：

(1) 若各归属期内，公司未达到上述任一业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部作废失效，并不得递延至下期归属；

(2) 若各归属期内，公司达到上述任一业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 P，未能归属的权益全部作废失效，并不得递延至下期归属。

(三) 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相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S/A/B、C/D 两个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

考核评级	S/A/B	C/D
个人层面归属比例 (N)	100%	0%

在公司业绩目标达到触发值的前提下，激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量=公司层面可归属比例 (P) × 个人层面归属比例 (N) × 个人当年计划归属的限制性股票数量。激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量，在不超过上述计算额度的前提下，还需结合其所属业务单元/事业部年度考核完成情况、岗位履职情况，遵守由总经理签发的《股权激励计划个人考核和授予/归属实施细则》的相关规定。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核期间为 2026-2029 年四个会计年度。若预留授予部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前（含披露当日）授出，则预留授予部分限制性股票考核期间与首次授予的限制性股票一致，若预留授予部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分限制性股票考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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、考核结果的反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及相关部门应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，公司薪酬与考核委员会需在十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归属的依据。

九、考核结果归档

考核结束后，考核结果由公司人力资源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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准后由公司人力资源部统一销毁。

十、附则

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。本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

拉普拉斯新能源科技股份有限公司董事会

2026 年 3 月 25 日