

江苏恒兴新材料科技股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

为保证江苏恒兴新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股权激励计划（以下简称“激励计划”、“本激励计划”）的顺利实施，形成公司内部良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、公司《2025 年股权激励计划（草案）》的相关规定及公司实际情况，特制定公司 2025 年股权激励计划实施考核管理办法（以下简称“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 2025 年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次激励计划的作用，进而促使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，以实现本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。

三、考核范围

本办法的考核范围适用于参与公司 2025 年股权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人事行政部负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。本激励计划首次授予的限制性股票解除限售的公司业绩条件如下：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于8%； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于50%。
第二个解除限售期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%； 2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于150%。
第三个解除限售期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于40%； 2、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于300%。

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东净利润（下同）；

2、上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

3、在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用。

若预留部分限制性股票于 2025 年三季度报告披露之前授出，则预留授予的限制性股票业绩考核年度及各考核年度业绩考核指标与首次授予的限制性股票一致。

若预留部分限制性股票于 2025 年三季度报告披露之后授出，则预留授予的限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予的限制性股票解除限售的公司业绩条件如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%； 2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
		150%。
第二个解除限售期	2027年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于40%； 2、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于300%。

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东净利润；

2、上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

3、在计算本激励计划净利润业绩考核目标是否达标时，剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用。

若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

（二）个人层面业绩考核

激励对象的个人层面的绩效评价工作按照公司现行薪酬与考核的相关规定具体组织实施。个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-及格	D-不及格
个人层面解除限售比例	100%	80%	50%	0

若当年公司层面业绩考核指标达成，激励对象个人当年实际解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予和 2025 年三季度报告披露之前授予的预留部分限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，2025 年三季度报告披露之后授予的预留部分限制性股票考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人事行政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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达到解除限售条件并确定相应解除限售比例。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果激励对象对自己的考核结果有异议，可于收到通知后 5 个工作日内与人事行政部沟通解决。如无法妥善解决，激励对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，由董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，并在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，人事行政部应保留绩效考核所有考核记录，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

江苏恒兴新材料科技股份有限公司董事会

2025 年 7 月 22 日