

东睦新材料集团股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证东睦新材料集团股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“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，激励公司董事、高级管理人员和核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定《东睦新材料集团股份有限公司 2025 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”）。

第一章 总则

第一条 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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，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

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象。

第四条 考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

第二章 职责权限

第五条 薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作，主要履行以下职责：

- （一）审议激励方案，报有关部门批准；
- （二）制定激励方案相配套的规章制度；

(三) 其它应由薪酬与考核委员会决定的激励方案相关事项。

第六条 薪酬与考核委员会负责具体实施考核工作。

第七条 公司董事会秘书办公室负责股权激励实施过程中涉及的相关事宜，主要包括：

- (一) 激励方案的公告及提请董事会、监事会和股东会审批；
- (二) 限制性股票解锁时代表公司向证券交易所提出解锁申请，办理解锁事宜；
- (三) 限制性股票授予后，涉及注册资本变更的，向登记机构办理公司变更登记手续；
- (四) 其它由董事会授权的激励相关事项。

第八条 公司人力资源本部进行激励方案的日常管理工作，主要包括：

- (一) 代表公司与激励对象签署股权激励协议书；
- (二) 建立档案，整理记录激励对象限制性股票的获授、解锁、激励对象出资等情况；
- (三) 跟踪激励方案的实施情况，并定期向全体激励对象汇报；
- (四) 根据激励方案之要求，对激励对象进行考核；
- (五) 其它应由董事会薪酬与考核委员会授权的激励方案相关事项。

第九条 公司人力资源本部、财务本部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第十条 公司董事会负责本办法的审批。

第三章 考核体系

第十一条 绩效考核评价指标及标准

激励计划中解除限售考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划业绩考核分为上市公司层面业绩以及个人层面绩效考核。所有激励对象需同时完成上市公司层面业绩及个人层面绩效考核方能解锁当期限制性股票。

(一) 公司层面业绩考核要求

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年净利润不低于 51,600 万元或营业收入不低于 600,000 万元；

第二个解除限售期	2026 年净利润不低于 61,500 万元或营业收入不低于 660,000 万元；
第三个解除限售期	2027 年净利润不低于 67,500 万元或营业收入不低于 740,000 万元。

注：1、“营业收入”口径以会计师事务所经审计后的合并报表数为准；“净利润”口径以会计师事务所经审计后的合并报表中扣除非经常性损益后归属于上市公司普通股股东的净利润为基础，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划相关的股份支付费用后的数据作为计算依据，下同。

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

考核指标	完成情况	对应系数
各年度实际净利润相对于目标完成度（A）	$A \geq 100\%$	$X_1 = 100\%$
	$90\% \leq A < 100\%$	$X_1 = 80\%$
	$A < 90\%$	$X_1 = 0\%$
各年度实际营业收入相对于目标完成度（B）	$B \geq 100\%$	$X_2 = 100\%$
	$90\% \leq B < 100\%$	$X_2 = 80\%$
	$B < 80\%$	$X_2 = 0\%$
公司层面解除限售比例（X）	$X = X_1$ 和 X_2 的孰高值	

若各考核年度内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司按授予价格回购。

（二）个人层面绩效考核

个人层面绩效考核内容为：

1、职业素质、道德、心态、影响力（满分 10 分）

考核激励对象工作过程中所表现出的职业素质、道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。

2、团队精神和领导力（满分 10 分）

考核激励对象在团队中的分工合作；考核激励对象是否具有良好的领导素质，能否有效领导激励下属完成分管的工作；考核被激励对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势。

3、工作业绩（满分 80 分）

高级管理人员关键业绩评价指标由反映企业或分管部门盈利能力状况、经营增长状况、资产质量状况等方面的指标构成，用于综合评价企业或分管部门的经营绩效状况。中层管理人员、核心骨干人员的关键业绩指标根据工作计划、岗位说明书、工作成果制定。

4、考核结果等级分布

个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档，对应的考核结果如下：

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)

5、考核结果的应用

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。个人层面考核系数按下表考核结果确定：

个人层面绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面考核系数 (N)	100%		80%	0

激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面解除限售比例 (X) $\times$ 个人层面考核系数 (N) $\times$ 个人当年计划解除限售额度。由于公司层面业绩考核或个人绩效考核结果不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购。

(三) 所有激励对象需同时完成上市公司层面业绩及个人层面绩效考核方能按上述要求解锁当期限制性股票。

第十二条 考核期间和次数

(一) 考核期间

激励对象解除限制性股票限售的前一会计年度。

(二) 考核次数

股权激励期间每年度一次。

第十三条 考核程序

公司人力资源本部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，人力资源本部牵头组织对激励对象进行考核评价并汇总激励对象评价，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

第四章 考核结果的反馈及应用

第十四条 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第十五条 考核结果的应用

(一) 激励对象上一年度考核达标后才能全额解锁当期限制性股票；

(二) 考核结果为不合格的员工，公司将按激励计划的有关规定，将激励对象所获授的限制性股票当期拟解锁份额回购注销。

第十六条 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十七条 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由管理部归档保存。

第十八条 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复，董事会薪酬与考核委员会的答复为最终裁决，员工应当予以服从。

第五章 附则

第十九条 本办法由董事会负责制订、解释及修改。

第二十条 本办法自股东会审议通过之日起开始实施。

东睦新材料集团股份有限公司

董 事 会

2025 年 8 月 4 日