

无锡市金杨新材料股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证无锡市金杨新材料股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票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，激励公司员工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，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》等法律、法规、规范性文件及公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定公司《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”）

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。

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。

三、考核范围

本办法适用于本次限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括在本公司（含子公司）任职的董事、核心技术（业务）骨干。不包括独立董事、监事。

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，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等有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核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次及预留授予部分的考核年度为 2025-2026 两个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次及预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	考核年度公司营业收入 相比于 2024 年增长率 (A)		考核年度公司净利润 相比于 2024 年增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2025	20%	10%	10%	5%
第二个归属期	2026	40%	20%	20%	10%

注：上述“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司全部在有效期内的股权激励计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据。

公司层面业绩达成情况对应不同的归属比例，具体如下：

考核指标	业绩达成情况	公司层面归属比例 (X)
考核年度公司营业收入 相比于 2024 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1 = 0$
考核年度公司净利润 相比于 2024 年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 1$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2 = 0$
当出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X = 1$ ；当出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X = 0$ ；当出现其他组合分布时， $X = A/A_m$ 或 B/B_m 的孰高值。		

预留部分限制性股票将在 2025 年第三季度报告披露前授出。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下一年度归属，并作废失效。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效系数确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D	E	F	G
个人绩效系数	100%	90%	80%	70%	60%	50%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人绩效系数。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核期间为 2025-2026 两个会计年度。

（二）考核次数

激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

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，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激励对象。

如果激励对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被激励对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 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，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由综合行政部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

无锡市金杨新材料股份有限公司董事会

2025 年 2 月 11 日