

常州天晟新材料集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证常州天晟新材料集团股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）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，充分调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才、核心技术（业务）人员和业务骨干、其他员工等，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，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

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及其他员工（不包括独立董事）。

四、考核组织职责权限

- 1.公司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.公司人力资源管理部门负责具体组织协调考核工作，并会同相关部门负责

考核数据、资料的搜集和提供，并保证数据的真实性和可靠性。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需要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 5%； 2、2026 年净利润为正
第二个解除限售期	公司需要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 10%； 2、2027 年净利润为正

注：①上述“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准；

②上述“净利润”以年度报告中披露的经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

因公司层面业绩考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和回购注销。

（二）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制定的个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核分数划分为3个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面考核结果确定激励对象的解除限售比例：

评价标准等级	优良（A）	合格（B）	不合格（C）
个人层面解除限售比例	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

六、考核程序

公司人力资源管理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，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。

七、考核结果管理

（一）反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源管理部门应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源管理部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可通过人力资源管理部门向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

完成绩效考核后，考核记录和考核结果作为保密资料由人力资源管理部门归档保存。

八、附则

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划草案的规定执行。

2. 本办法自公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

常州天晟新材料集团股份有限公司

董事会

二〇二六年一月十五日