

# 江西志特新材料股份有限公司

## 2024年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善江西志特新材料股份有限公司(以下简称“公司”)法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司管理人员和核心骨干,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,制定了《江西志特新材料股份有限公司2024年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本次激励计划”或“本激励计划”)。

为保证公司本次激励计划的顺利实施,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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《江西志特新材料股份有限公司公司章程》的规定,结合公司实际情况,特制定本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构,促进公司建立、健全长效激励约束机制,充分调动公司核心团队的积极性,保证公司本次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,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,以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合,从而提高绩效管理水平,实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司公告本次激励计划时在本公司任职的董事、高级管理人员、公司(含分公司及控股子公司)中层管理人员及核心技术(业务)骨干，不包括独立董事、监事及单独或合计持股5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

### 四、考核机构及职责

(一)公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬与考核委员会”)负责领导和组织考核工作并审核考核结果。

(二)公司人力资源中心在公司薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬与考核委员会审核。

(三)公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的归集和核实，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)公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予考核年度为2024-2026年三个会计年度，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的行权条件。各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	2024年净利润不低于8,000万元，且2024年境外营业收入不低于50,000万元。
第二个行权期	2025年净利润不低于20,000万元，且2025年境外营业收入不低于100,000万元。
第三个行权期	2026年净利润不低于30,000万元，且2026年境外营业收入不低于150,000万元。

预留授予考核年度为2025-2026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的行权条件。各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	2025年净利润不低于20,000万元，且2025年境外营业收入不低于100,000万元。
第二个行权期	2026年净利润不低于30,000万元，且2026年境外营业收入不低于150,000万元。

业绩目标达成率 (P)	公司层面行权比例 (X)
$P \geq 100\%$	$X = 100\%$
$80\% \leq P < 100\%$	$X = P$
$P < 80\%$	$X = 0\%$

注：1、上述“境外营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。

2、上述“净利润”指标指以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表口径下的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

3、本激励计划有效期内，针对可能出现的对公司经营业绩产生重大影响的情形（如遇不可抗力事件、政策/环境发生重大变化、实施重大资产重组、经营模式发生重大变化、业务结构发生重大变化、响应国家政策号召实施相应战略举措等情形），董事会可根据实际情况对上述业绩考核进行调整，并提请股东大会批准。

4、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

## （二）个人层面绩效考核要求

个人绩效考核将根据公司内部制定的绩效考核管理相关规定和《考核管理办法》执行。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效考核结果确定激励对象个人层面的行权比例：

考核内容	考核结果（分数）	个人绩效行权比例
年度绩效等级 (S)	$S \geq 90$	100%
	$90 > S \geq 80$	80%
	$S < 80$	0

## （三）考核结果运用

1、公司业绩考核指标未达成的情况下：

若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## 2、公司业绩考核指标达成的情况下：

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当期实际行权额度=激励对象当期计划行权的股票期权数量×当期公司层面可行权比例×当期个人绩效行权比例。激励对象因考核不合格或未达到计划可行权比例的股票期权不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### (一)考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

### (二)考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### (一)考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管应当在考核结束后5个工作日内将考核结果通知考核者；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向人力资源中心提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况在10个工作日内对其考核结果进行复核；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

### (二)考核记录归档

- 1、考核结束后，公司人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。
- 3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期为5年，对于超过保存期的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 九、附则

- (一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订。
- (二) 若本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。
- (三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

江西志特新材料股份有限公司董事会

2024年9月27日